SOMOS UTE

Año 20 - Nº 91 - Julio 2019

Premio Nacional de Calidad y Certificaciones ISO

Fotocomposición:
"Premio Nacional de Calidad y Certificaciones ISO"

#91

Editorial	3
Premio Nacional de calidad y certificaciones ISO	5
Cultura de Calidad en TIC	8
Certificación Obras de Trasmisión	10
Eficiencia energética	12
Jornada de desarrollo sustentable	14
XI Simposio Seguridad Eléctrica	16
Villa Tajamar	19
Evaluación de desempeño	20
Pishing	22
Un café con la historia de Montevideo	23
MMM 19	25
Clima Laboral	27
Seminario "Nuevas oportunidades"	30
Proyecto Plenitud	32
Encuentro de mujeres	34
Derechos y Salud - Jornada de la mujer	38
El cero de Bonete	39
Bebés	48
Revoltijo	50
Palmar un oasis sobre el HUM	51
Querida mujer	52
Sociales	53

Agradecemos a quienes colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, fotografías e ilustraciones

Edita: Área Servicios Corporativos - Gestión Humana - **Redactora Responsable:** Silvia Bortagaray - **Coordinación General:** Gerencia Desarrollo de Personas - **Espacios: Interesante:** Graciela Carrasco. **Niños:** Beatriz Kazakebichius. **UTE Artística e Historias Contadas:** Sandra Bottero - **Armado:** Elisa Sánchez/Rosario Trigo - **Corrección:** S. Bortagaray, E. Sánchez y R. Trigo - **Apoyo Logístico:** Intendencia. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación. - **Impresión:** Mosca Hnos.- **Depósito legal:** 341.399.

Para comunicarte:somos@ute.com.uy G. S. Desarrollo de Personas, piso 2, vent. 210 Tel. 22001757 - 155 int.1307

Premio Nacional de Calidad

Con la excelencia como meta

Hace unos días me propusieron que escribiera el editorial de la Revista Somos con motivo de la obtención del Premio Nacional de Calidad en TIC. Realmente creo que el hito lo merecía, pero sobre todo porque es una experiencia que vale la pena compartir, por eso acepté el desafío con muchísimo gusto.

El Premio Nacional de Calidad (PNC) es el máximo reconocimiento que hace la República Oriental del Uruguay a las organizaciones que se destacan por su trabajo hacia la Gestión Total de Calidad a través de la utilización del Modelo de Mejora Continua de Procesos. El mismo tiene un enfoque transversal en diferentes áreas, que van desde el Liderazgo y el Planeamiento organizacional, pasando por el Enfoque al cliente y el Desarrollo de los colaboradores, continuando por la Mejora de la Gestión y de los Procesos, llegando a la concreción de Resultados asociados a un Desarrollo Sostenible y Amigable con el Medio Ambiente.

editorial

Dicho premio, a nivel nacional, además de ser un orgullo que permite mostrar el avance de la gestión pública en el trabajo sostenido para la eficiencia del Estado, genera un efecto multiplicador positivo, no solo en la mejora de los procesos y los resultados de los mismos, sino en todos aquellos que están involucrados, como los integrantes de la División TIC, el resto de las unidades de UTE, los clientes de la Empresa, los proveedores, y la sociedad toda; ya que un reconocimiento de este tipo es un logro para todo el país, pues permite que como conjunto sigamos generando sinergia y desarrollo dentro del Uruguay.

Como sabrán, TIC nace de la integración de dos unidades SIS+TEL. Ambas unidades tienen historia en la implementación de este tipo de modelo y certificación de normas, pero queríamos postularnos porque más allá de las culturas individuales, TIC nació como una nueva unidad que tomó lo mejor de las culturas de SIS y TEL, amalgamando las mejores prácticas y experiencias y a su vez creando una nueva cultura enriquecida de ambas visiones.

Es importante resaltar que este hito no es algo aislado, sino que es consecuencia de un trabajo sostenido desde 1994, con la continuidad en el impulso de la aplicación de este tipo de modelo de todos los Gerentes que han estado a cargo. Para reconocer el presente, también es importante no olvidar el pasado, porque sin el impulso promotor de Jorge Villanueva y el redoble de la apuesta de Silvia Emaldi, este logro difícilmente hubiera sido una realidad, porque es una condición necesaria el convencimiento en esta filosofía de trabajo de quienes están a cargo. Tampoco hubiese sido posible sin contar con personas que actúan como motores, que interpelan nuestro accionar y promueven que la cultura y las prácticas asociadas no decaigan. Por ello un reconocimiento muy especial a Inés Methol, Nina Griño, Enrique Lorenzo y Ana Meyer, pilares fundamentales de los logros alcanzados. Así como a los Grupos de Mejora conformados por colaboradores en forma voluntaria para aportar en temas trasversales, pero que son vitales para que el Modelo de Gestión sea algo vivo y adaptado a la realidad de nuestra organización y que podamos construirlo en forma inclusiva.

Pero tan importante como el apoyo de la Dirección, es el involucramiento de todos los integrantes de la organización y el compartir los valores que promueve. En sí, el logro, es un logro del colectivo y de cada una de las personas que conforman TIC.

La obtención del PNC no dice que en TIC todo se hace bien, y seguro que esto no sería verdad, porque tenemos hoy temas a mejorar y los vamos a tener en el futuro seguramente, pero lo que sí dice es que estamos en el camino correcto, con resultados comprobables. Así que seguiremos impulsando esta forma de hacer las cosas, este enfoque de trabajar para construir juntos una organización mejor, apuntando a la eficiencia de los procesos, que brinde cada vez mejores resultados; y con personas felices de pertenecer a ella y comprometidas con dar todo de sí para cumplir nuestra Misión y orientados a alcanzar la Visión.

Invito a otras Unidades de UTE a recorrer este camino, que no es fácil pero estoy convencido de que es un camino que a largo plazo puede lograr una mejora diferencial y sostenible.

Ing. Pablo Regina
Gerente de División
Tecnologías de la Información
y Comunicación

editorial

Premio Nacional de Calidad y Certificaciones ISO

La División Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) de UTE obtuvo nuevamente el Premio Nacional de Calidad y varias Áreas de la empresa fueron Certificadas con Normas ISO en distintos rubros.

El Premio Nacional de Calidad es el máximo reconocimiento que hace Uruguay a las Organizaciones que se destacan por su trabajo en Gestión Total de Calidad, a través de los Lineamientos del Modelo de Mejora Continua de Procesos.

Desde 1994 UTE viene transitando por este camino, en distintas unidades del Ente. La División TIC, como División Sistemas de Información obtuvo este Premio en tres oportunidades en los años 1998 y 2005. En 2018 se postula por primera vez como TIC siendo galardonada nuevamente con esta distinción. Del mismo modo las nomas ISO, certifican la excelencia y es así que las Divisiones Abastecimientos y Servicios, Económico Financiera, Gestión Humana, TIC y las Áreas Generación y Transmisión, certificaron distintos procesos.

La ceremonia se realizó en el Salón de Actos del Palacio de la Luz y participaron el Directorio de UTE presidido por el Ing. Casaravilla, el Vicepresidente Ing. César Briozzo, los Directores Cristina Arca y Walter Sosa, la Ing. Silvia Emaldi,el Director de LSQA Ing. Jorge Arismendi, Gerentes y funcionarios/as de las distintas reparticiones premiadas.

En esta oportunidad, Casaravilla expresó que “este tipo de recompensa nos interpela como empresa, mostrando el avance en la gestión, a la vez que genera un efecto multiplicador positivo no solamente en el trabajo sostenido, sino también en la mejora de los procesos y los resultados de los mismos. En este desafío estamos todos involucrados”, agregó, “un reconocimiento de este tipo no es solo nuestro, sino que es un logro para todos el país, ya que como conjunto generamos sinergia y desarrollo dentro del Uruguay”, puntualizó. “Es un cambio en el concepto de ‘cultura organizacional’, que nos enorgullece y nos impulsa a seguir trabajando, sabiendo que hacemos las cosas bien y por esta razón vamos por más, ahora el reto es el “Premio Iberoamericano de Calidad” y en ese sentido seguiremos trabajando” aseguró. El Jerarca destacó las áreas en las que UTE es reconocida y dijo que “no es casualidad, sino el resultado de un trabajo en equipo de todos quienes integran la empresa”.

Jorge Arismendi por su parte señaló que “es un honor y orgullo certificar nuevamente a UTE en todas estas Áreas. Reconocer los logros dentro de una empresa y sus resultados, nos alienta a seguir los lineamientos en materia de excelencia”, afirmó.”Creemos que llegar a estas metas es el fruto del compromiso, motivación y responsabilidad para enfrentar desafíos, a la vez que rindiendo cuentas de lo realizado y mirando al futuro en el camino de la mejora continua. UTE es una empresa modelo, por esto acompañamos los procesos que la conducen, como institución, hacia un desarrollo sostenible, social y productivo”.

En el camino de la excelencia

Enfoque en el cliente, liderazgo, compromiso, toma de decisiones y trabajo en equipo son algunos de los principios tanto del Premio Nacional de Calidad así como de las Normas ISO.

Siguiendo esta dinámica la División TIC: Diseño e Instalación de Telecomunicaciones, Mantenimiento de Telecomunicaciones, Operación de Telecomunicaciones certificaron la norma (ISO 27001) y obtuvieron el Premio Nacional de Calidad versión 2018.

El Ing. Pablo Regina explicó que “la Norma 27001 Seguridad en la Información, es vital para cualquier empresa. Las nuevas reglas impulsadas por los cambios globales exigen estar al día, para ello es fundamental contar con las herramientas para alinearse a los nuevos desafíos.” Tanto Regina como Silvia Emaldi, Gte. de Área Servicios Corporativos, expresaron que “la obtención del PNC habla de vocación y dedicación en pos de la excelencia”.

Haciendo referencia a la certificaciones, Ana Núñez, Gte. Sector Diseño Organizacional y Gestión del SGI y Gabriela González manifestaron que este “es un reconocimiento que tiene que ver con la labor y dedicación, el intercambio de ideas y horas de trabajo enfocadas a optimizar los procesos que nos lleven a la mejora en la satisfacción al cliente”.

La División Abastecimientos y Servicios certificó la Planta de Aceite Dieléctrico en OHSAS 18001, el Ing. Pampin dijo que “esta norma constituye un hito más en el camino de la mejora continua.”

Por su parte la División Económico Financiera, en el Sector Pago a terceros certificó en ISO 9001. Los ingenieros Marcelo González, Andrés Rodríguez y el Cr. Marcos Bassi coincidieron en señalar “que este reconocimiento implica asumir riesgos y brindar soluciones a los problemas, buscando ofrecer el mejor servicio”. Asimismo el Área Comercial certificó en ISO 9001 Auditorías Energéticas Preliminares y Auditorías Energéticas con Grado de Inversión

La división Gestión Humana fue certificada con la ISO 9001 en Vigilancia Sanitaria destacando la Dra. Camacho que “la certificación tiene directa relación con el objetivo de cuidar la salud de todos los trabajadores apuntando a la prevención y a una mejor calidad de vida en el trabajo”.

El Área Generación Punta del Tigre también tuvo su certificación ISO 9001 e ISO 45001. Daniel Larrosa dijo que “este proceso enorgullece a todos quienes forman parte de esta Área a la vez que nos compromete a involucrarnos en nuevos proyectos”. Cabe destacar que el Área Transmisión División DET: Montaje de Secciones de Maniobra en 30kV, 60kV,150kV, Proyectos de Ingeniería de Detalle y Ensayos de Equipos de Potencia recibieron las ISO 9001, ISO 14001 y Certificación ISO 45001.

Comunicación Corporativa y RS

Gerencia de División Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Cultura de Calidad en TIC

La cultura de Calidad de TIC ha sido desarrollada desde hace más de 20 años, y comenzó a partir de la adopción del Modelo de Mejora Continua en 1994.

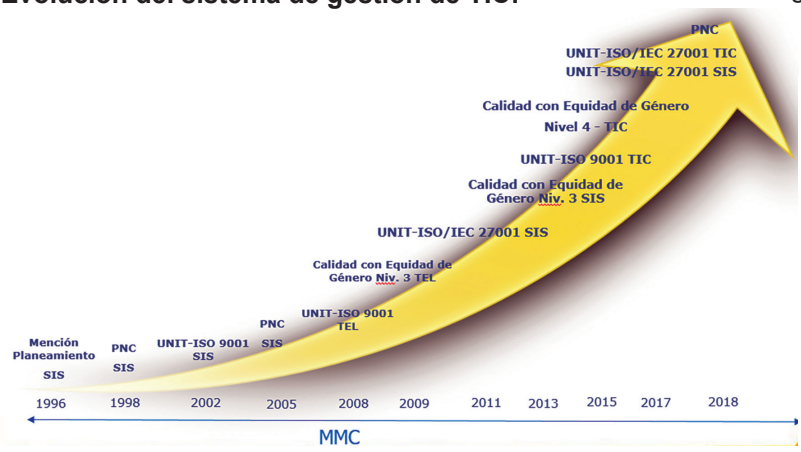
TIC surge, en 2014, de la unión de Sistemas (SIS) y Telecomunicaciones (TEL). Ambas unidades implementaron y certificaron sus sistemas de gestión de calidad en los años 2002 y 2008 respectivamente.

SIS obtuvo el Premio Nacional de Calidad en 1998 y 2005.

En el año 2009, TEL obtuvo el sello de Calidad con Equidad de Género nivel 3 que otorga INMUJERES y en el año 2015, lo obtuvo SIS. En forma conjunta, TIC obtuvo el nivel máximo en este sello (Nivel 4) en el año 2017.

En el año 2017, la División TIC certificó todos sus procesos en la versión 2015 de la norma UNIT-ISO 9001:2015.

Evolución del sistema de gestión de TIC:



En el año 2018, para la norma ISO/IEC 27001:2013, se logró certificar los tres procesos de Telecomunicaciones que restaban para completar la certificación de todos los procesos de TIC en esta norma. Los procesos de SIS se habían certificado en el año 2011.

Asimismo, TIC se postuló al Premio Nacional de Calidad obteniendo el premio en la categoría Empresas Públicas grandes.

En Uruguay, el Premio Nacional de Calidad es el máximo reconocimiento que las Organizaciones pueden alcanzar, destacando su trabajo hacia la Gestión Total de Calidad mediante el Modelo de Mejora Continua de procesos.

El premio Nacional de Calidad evalúa 8 áreas. Tiene un enfoque transversal que va desde el liderazgo y el planeamiento organizacional, pasando por el desarrollo del personal y el enfoque al cliente, continuando por la mejora de la gestión y de los procesos, llegando a la concreción de resultados asociados a un desarrollo sostenible y amigable con el medio ambiente.

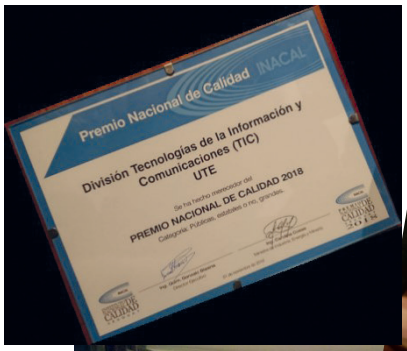
Las áreas de evaluación y los temas en que las mismas se subdividen, constituyen una lista de verificación que asegura que no se omita ningún aspecto importante de los que deben ser considerados dentro de un esquema de Gestión Total de Calidad.

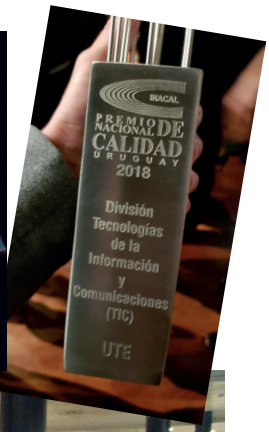
El cronograma de trabajo para la presentación a dicho premio abarca la postulación de la organización, la precalificación a través de la presentación de un Reporte Breve, la presentación de un Reporte Extenso y la visita a la organización por parte de los evaluadores.

Para seleccionar las organizaciones a ser distinguidas, luego de la visita a la organización, los evaluadores presentan los informes finales de evaluación al Consejo de Jueces para su análisis.

El Consejo de Jueces remite su dictamen al Instituto Nacional de Calidad quien realiza la propuesta de premiación al Consejo de Premiación. Éste último decide qué organizaciones recibirán el Premio Nacional de Calidad o Mención Especial o Reconocimiento.

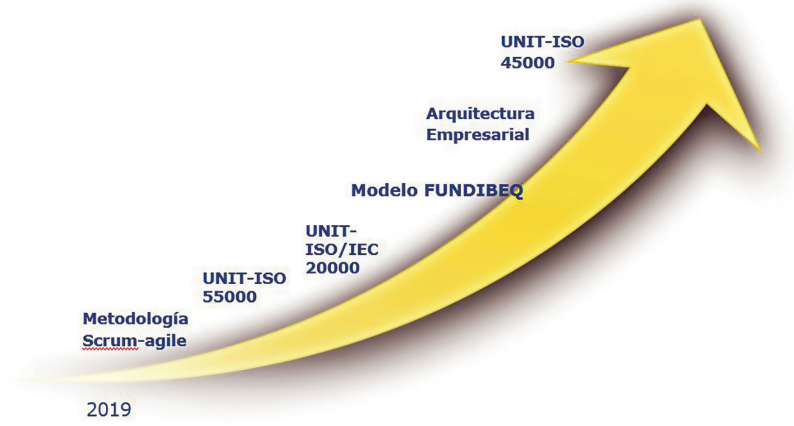
Cabe destacar que UTE-TIC fue la única empresa que recibió el Premio Nacional de Calidad en el año 2018. Dicho premio a nivel nacional además de ser un orgullo que permite mostrar el avance de la gestión pública en el trabajo sostenido para la eficiencia del Estado, genera un efecto multiplicador positivo, no solo en la mejora de los procesos y los resultados de los mismos, sino en todos aquellos que están involucrados, como los integrantes de la División TIC, el resto de las unidades de UTE, los clientes de la Empresa, los proveedores, y la sociedad toda; ya que un reconocimiento de este tipo es un logro para todo el País, pues permite que como conjunto sigamos generando sinergia y desarrollo dentro del Uruguay.





La postulación al PNC permite:

- Contar con una herramienta de autodiagnóstico y elaboración de un plan de mejora de la calidad basado en ese autodiagnóstico.
- Contar con un informe de retroalimentación del equipo evaluador especializado.
- Complementar las normas ISO y hacer foco en resultados a través del Modelo de Mejora Continua.
- Mantener la cultura de TIC orientada a la Calidad y a la Mejora Continua.



En el 2019 seguimos trabajando en mantener la cultura de TIC orientada a la calidad y a la mejora continúa trabajando para la próxima certificación en las normas ISO UNIT 55.000, UNIT ISO/IEC 20.000, UNIT ISO 45.000, la autoevaluación en el Modelo Fundibeq, así como en la implantación de metodologías Agiles en todos los equipos de TIC.

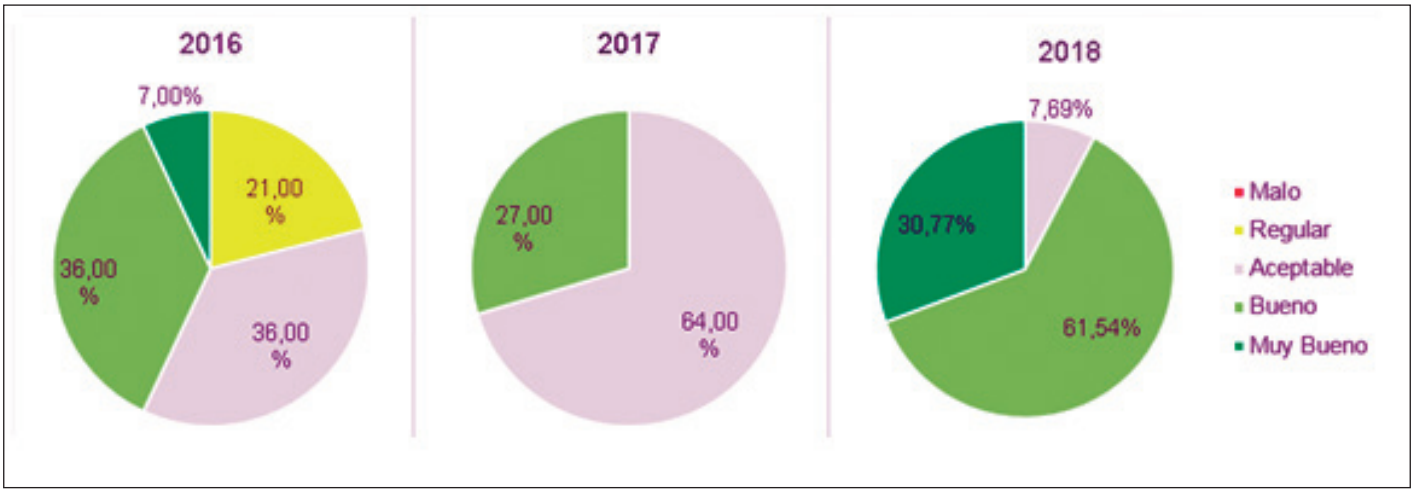
En el 2019 seguimos trabajando en mantener la cultura de TIC orientada a la calidad y a la mejora continúa trabajando para la próxima certificación en las normas ISO UNIT 55.000, UNIT ISO/IEC 20.000, UNIT ISO 45.000, la autoevaluación en el Modelo Fundibeq, así como en la implantación de metodologías Agiles en todos los equipos de TIC.

Gerencia de División Tecnologías de la información y Comunicaciones

Certificación de la Subgerencia de Montaje Electromecánico Obras de Trasmisión

La Subgerencia de Montaje Electromecánico perteneciente a la Gerencia de Sector Obras de Trasmisión ha venido trabajando hace cuatro años en certificar los procesos Montaje de transformadores, Montaje de secciones, Ingeniería de detalle y Ensayos en las normas ISO:9001 ISO:14001 y Ohsas:180001 - ISO:45001.

En el año 2018 cumplimos con la meta de certificar todos los procesos de la Subgerencia en las normas de Calidad, Ambiental y Salud y Seguridad en el Trabajo teniendo implementado un sistema de gestión integrado autónomo dentro de la gerencia de Área Trasmisión.



Gracias a la gestión integrada se han generado procesos auxiliares de monitoreo de clientes, satisfacción laboral, evaluación de proveedores, gestión de formación, gestión de residuos, mejoras a la seguridad de los trabajadores, aparte de los procesos principales de la unidad, lo que ha permitido lograr avances en las relaciones laborales y en la visión de nuestros clientes.

A modo de ilustración podemos presentar la evolución de la satisfacción de clientes en estos años.

Se observa que en el año 2016 contábamos con un 21% de los clientes que encontraba nuestro desempeño de forma regular, en el año 2018 un 61% indica que nuestro desempeño es bueno y un 30% que es muy bueno.

La visión de la Gerencia es impulsar que el resto de las unidades sigan este camino. En nuestro plan se encuentra que el año próximo la Subgerencia de Contralor de Obras este certificada en las mismas tres normas.

Es importante resaltar que el trabajo se ha realizado gracias al esfuerzo y el compromiso de cada uno de los integrantes de la unidad y que gracias a ese compromiso podemos seguir mejorando día a día.

Sg.Montaje Electromecánico
G.S. Obras de Trasmisión

Eficiencia energética

La eficiencia se suma a la calidad

El pasado lunes 25 de junio, la Subgerencia ESCo (Energy Service Company) Eficiencia Energética (EFICENER) recibió los certificados que avalan la aplicación y el desarrollo continuo del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) del Área Distribución y el Área Comercial según los requisitos de la norma ISO 9001:2015. La Subgerencia es la última en incorporarse al SGC de DYC con la certificación de sus procesos de auditorías energéticas en setiembre del año pasado. Este hito se suma al reconocimiento obtenido por EFICENER como ESCo categoría A en diciembre del año pasado, en instancias de la Categorización de ESCO 2018 organizada por el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM).

EFICENER comenzó a transitar el camino de la certificación sobre fines del año 2014, trabajando conjuntamente con la Gerencia División Planeamiento Estratégico (PEC) para realizar un autodiagnóstico de la unidad, participando en diversos talleres de Calidad y definiendo el alcance que tendría la implantación.

EFICENER es la única ESCo pública del país, una “empresa” de servicios energéticos que brinda a sus clientes la posibilidad de implementar proyectos de eficiencia energética de manera integral, que permitan disminuir los costos energéticos de sus instalaciones en distintas áreas (calefacción, agua caliente, iluminación, aire acondicionado, etc.). La particularidad del modelo ESCo con el que trabaja EFICENER es la firma de contratos remunerados por desempeño con el cliente que aseguran el pago del proyecto con los ahorros logrados por el mismo durante un cierto período de tiempo, luego del cual el cliente se hace con el 100% de los ahorros generados.

El punto de partida de estos proyectos de eficiencia energética son las auditorías energéticas, que consisten en realizar un diagnóstico de las instalaciones del cliente para identificar el potencial de implementar medidas que le permitan reducir sus costos de energía (electricidad, combustibles gaseosos, líquidos y sólidos) y relacionados (costos de operación y mantenimiento). Dentro de las auditorías, EFICENER ofrece dos productos a sus clientes:

- Una auditoría preliminar, sin costo para el cliente, que consiste en una recorrida e inspección visual de las instalaciones para determinar el potencial de implementar un proyecto de eficiencia energética;

- Una auditoría más detallada (con grado de inversión), con costo para el cliente, que describe las medidas de eficiencia energética a implementar, los costos y ahorros asociados, así como el plan de medición y verificación para asegurar que los ahorros logrados por el proyecto son reales.

EFICENER ha estado operando en el mercado de ESCos desde hace más de una década, apostando a la eficiencia energética tanto en el ámbito público (ministerios, intendencias) como privado (clubes deportivos, comercios, hospitales, escuelas, bancos). La certificación de los procesos de auditorías energéticas es el primer paso hacia la certificación integral de todos sus procesos, basándose en el principio de la mejora continua y en pos de satisfacer y exceder las necesidades de sus clientes.

Sg. Esco Eficiencia Energética

EFICENER
UTE - Servicios de Eficiencia Energética

Generando una cultura organizacional

Jornada de Desarrollo Sustentable

El título de este artículo no resulta en vano, ya que el mismo responde a una práctica con la cual la Gerencia de División Abastecimientos y Servicios se postuló en DERES el pasado 28 de diciembre del 2018, y con la que obtuvo el día 23 de Marzo de 2019, el Premio Reconocimiento a las Mejores Prácticas que contribuyen a los ODS.

La práctica recoge las diversas formas en las que nuestra División hace sus aportes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde el año 2013 hasta la fecha, desde el punto de vista ambiental, social y económico,

¿Qué son los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenibles)?

Como se ha publicado en anteriores ediciones son una iniciativa impulsada por las Naciones Unidades, para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad, llevados adelante a través de 17 objetivos de desarrollo sostenibles.

A menos de un mes de la obtención del premio, y como una de las prácticas incluidas en dicha postulación se llevó adelante en UTE la Jornada de Desarrollo Sustentable.

Ésta es una instancia donde se busca acercar empresas, investigadores o referentes en materia sustentable que aporten sus experiencias en sostenibilidad a través de prácticas, proyectos o investigaciones.

En esta oportunidad DERES nos brindó una introducción a los ODS 2018 y cómo se conecta UTE con los mismos. A posteriori se ingresó en la temática medio ambiental con la Universidad ORT con la concientización ambiental que realizan en dicha institución y, cómo desde ese lugar, se pudo gestar una investigación que terminó desarrollando el emprendimiento BIOPACK para la fabricación de bolsas compostables.

Seguidamente se dio paso a la unidad de Movilidad Eléctrica de UTE que aportó los últimos datos en la evolución de la empresa y el mercado, ya que éste había sido un tema presentado en el inicio de las primeras jornadas cuando se estaban haciendo las pruebas iniciales, e incorporando las primeras camionetas eléctricas en la empresa.

La empresa Cementos Artigas nos estuvo acercando en su exposición el manejo medioambiental que se realiza en una industria tan particular, como poder utilizar energía de fuentes diversas para la operativa del horno de clincker, y cómo se debe manejar la licencia ambiental en conjunto con la licencia social para el desarrollo de este tipo de industrias.

Finalizando esta temática se contó con la participación de la empresa CUTCSA, la cual nos estuvo trasmitiendo los avances que van teniendo en el camino hacia un transporte sustentable, el estudio pormenorizado que han llevado adelante, y cómo están viendo el tema futuro.

En el área del Consumo Responsable se contó con la presencia de la empresa UNILEVER que expuso su visión, y los estudios que han llevado adelante durante este tiempo, los cuales han dado lugar a la campaña “Me quiero, no me quiero”, que se ha visto en los medios televisivos.

Para cerrar, se presentaron dos propuestas del área textil asociadas al slow fashion y el upciclyng que impactan en la moda, y cómo en este rubro también se pueden generar productos de excelente calidad, con un enfoque sustentable, logrando desarrollar un consumidor responsable, que busca calidad y precio, pero que también le interesa conocer cómo se fabrica, y que impacto tiene ambientalmente lo que consume.

Los temas presentados fueron de gran interés para los/as asistentes dando lugar a un gran número de preguntas a los/as invitados.

Gerencia de División Abastecimientos y Servicios

16, 17 y 18 de mayo de 2019, Cochabamba, Bolivia

XI Simposio Internacional sobre Seguridad Eléctrica

Los días 16, 17 y 18 de mayo se realizó el décimo primer Simposio Internacional sobre Seguridad Eléctrica en la bella ciudad boliviana de Cochabamba.

El mismo contó con la participación de empresas eléctricas integrantes de la Comisión de Integración Energética Regional (CIER). CIER es una organización de carácter internacional y regional que posee el reconocimiento de los gobiernos de los países que la componen y reúne a empresas y organismos del sector energético de los países miembros, así como también a los miembros asociados y entidades vinculadas al área[2].

Vista panorámica de la ciudad de Cochabamba[1]

Participó de esta instancia la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), organización internacional líder en el mundo para instituciones de seguridad social, departamentos gubernamentales y agencias[3].

Los objetivos planteados para este décimo primer seminario sobre seguridad eléctrica fueron:

- Generar un espacio para compartir información, conocimientos y experiencias para promover la seguridad eléctrica en el trabajo.
- Desarrollar redes de profesionales e instituciones a través de la cooperación, alianzas y fortalecimiento de relaciones personales.

[1] https://es.wikipedia.org/wiki/Cochabamba
[2] https://www.cier.org/es-uy/Paginas/Que-es-CIER.aspx
[3] https://ww1.issa.int/the-issa

- Ofrecer un ámbito de discusión sobre estrategias, prácticas, conocimientos y experiencias que permitan su aplicación inmediata.

Dentro del marco anteriormente detallado y los objetivos planteados, a lo largo de las jornadas se compartió información, experiencias y difusión de casos.

Se compartieron tecnologías innovadoras en las que algunas empresas están incursionando y, que a mediano plazo, posiblemente vayan ganando terreno y se conviertan en realidades para la actividad laboral.

Aunque resulte evidente en un evento de estas características, es de resaltar la claridad y calidad de las exposiciones realizadas.

Obviamente estas pocas páginas no alcanzan para comentar en detalle la información brindada. Por tal motivo, se hará una breve reseña de los aspectos más significativos considerados por el autor.

Se destacó sensiblemente y se remarcó en todas las jornadas, el espíritu del evento y de todas las empresas participantes del mismo, el cual refiere a lo que se debe hacer para disminuir al máximo los accidentes graves o fatales en empresas del sector energético.

Se realizó la apertura del seminario, presentando los resultados de la Encuesta Regional CIER 2018. Se muestra a continuación aspectos positivos o fortalezas que muestran las empresas del sector energético[4].

Aspectos **positivos** o **fortalezas** en el sector:

- La mayoría de las compañías analizan la performance de sus contratistas.
- Todas tienen indicadores al menos para personal propio.
- Un **49%** trabaja sobre el comportamiento seguro.
- Un **58%** trabaja sobre los comportamientos indirectos.
- Aumentó el nivel de empresas que desempeñan sus actividades en países que posean normativas que impulsen la realización de acciones que controlen riesgos psicosociales.
- Un **76%** realizan acciones para intervinir riesgos psicosociales

En todas las ponencias efectuadas se realizó especial hincapié en una forma de generar cultura de prevención de riesgos laborales. Para lograr esto, todas las empresas están incorporando en sus modelos de gestión, el concepto de *"VISIÓN ZERO"*.

El concepto Visión Zero es el de empresas sin accidentes laborales, siendo su principal prioridad la prevención de riesgos laborales con el fin de evitar accidentes graves.

Dicho concepto fomenta la cultura de prevención de riesgos, actuando en todos los niveles y actores de una organización, evitando así la materialización de accidentes laborales.

"VISIÓN ZERO"., es un enfoque transformador de la prevención que abarca tres dimensiones, a saber: la seguridad, la salud y el bienestar en todos los niveles del trabajo[5].

El mencionado concepto establece que, "*Garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables no es solo una obligación jurídica y moral, sino una elección que puede resultar rentable desde el punto de vista económico"*.

"Las investigaciones internacionales sobre la rentabilidad de las inversiones en materia de prevención demuestran que cada dólar invertido en seguridad y salud genera más de dos dólares de repercusión económica positiva. Unas condiciones de trabajo saludables contribuyen a la salud de la empresa."

[4] http://www.cocier.org/images/Proyectos/Informe-Final-SST-2018.pdf
[5] http://visionzero.global/es/por-que-vision-zero

"El concepto Visión Zero de la AISS es flexible y puede adaptarse a las prioridades específicas en materia de seguridad, salud y bienestar en un contexto determinado. Gracias a su flexibilidad, Visión Zero es beneficiosa para cualquier lugar de trabajo, empresa o sector de actividad, en todas las regiones del mundo."[6]

La Visión Zero se compone por 7 reglas de oro:

1. **Asumir el liderazgo:** demostrar compromiso.
2. **Identificar los peligros:** evaluar los riegos.
3. **Definir las metas:** elaborar programas.
4. **Garantizar un sistema seguro y saludable:** estar bien organizado.
5. **Utilizar maquinaria y equipos seguros.**
6. **Mejorar las cualificaciones:** desarrollar las competencias.
7. **Invertir en las personas:** motivar a través de la participación.

Se presentó una tecnología innovadora para los trabajos sobre instalaciones eléctricas para trabajos sin tensión en la aplicación de las denominadas 5 Reglas de Oro.

Dicha tecnología es un casco de realidad virtual donde el usuario del mismo tiene en la pantalla indicaciones para aplicar paso a paso y de forma secuencial la metodología mencionada.

A modo de resumen sobre el funcionamiento de dicha tecnología, en el ámbito de aplicación de las 5 Reglas de Oro, el usuario posicionado frente a una celda modular observa en la pantalla del casco que regla de oro debe aplicar. Una vez ejecutada la misma en la pantalla del casco, se visualiza la siguiente regla de oro a aplicar.

También se observa en la pantalla la situación del entorno de la zona de trabajo. Por ejemplo, cuando se trabaja en una celda sin tensión junto a otra estando la misma con tensión, el usuario del casco verá esta última de color rojo, significando que la misma está energizada y por tanto no debe aproximarse peligrosamente ni intervenir en la misma.

En suma, se trató de un seminario muy enriquecedor donde los participantes del mismo se llevaron para sus diferentes lugares de trabajo mucho conocimiento y sobre todo muchas experiencias de lo que se debe hacer para evitar accidentes graves y mortales teniendo como principal objetivo la *"VISIÓN ZERO"*.

Asimismo, además de dichas experiencias positivas, se compartieron casos de accidentes laborales ocurridos empleando metodologías con tensión y sin tensión, a partir de los cuales, más allá de lo negativo del hecho, tenemos mucho para aprender, sobre todo de lo que **no** debemos hacer para que accidentes similares o iguales a los ocurridos se reiteren a futuro.

Tco. Germán Perini
Dep. Gestión Preventiva
GS Salud y Bienestar Integral
Gestión Humana

[6] Ídem

Regularizando con sostenibilidad

Un paso más en inclusión social

En el marco del Plan de Inclusión Social de UTE, se regularizó el servicio eléctrico en el barrio Villa Tajamar. En esta ocasión 145 familias acceden a la energía eléctrica de forma segura y de calidad.

“UTE regularizó conexión eléctrica de 20.000 hogares en los últimos ocho años”, explicó el Presidente del ente, Ing. Casaravilla, “en lo que va de 2019”, destacó, “se regularizaron 2.700 hogares teniendo como meta alcanzar los 8.000 a fin de año.”

El 7 de junio Casaravilla, junto al Director Walter Sosa, el Alcalde de Barros Blancos, Julián Rocha, referentes y vecinos del barrio, celebraron la conexión del servicio en forma regular, en esta zona en la que habitan 145 familias compuestas en su mayoría por niños. “Ya no tendrán más riesgo de vida por conexiones irregulares”, destacó Casaravilla, “lograr las condiciones de seguridad de la gente, la regularización y la reducción de pérdidas es nuestra responsabilidad, y esto hay que buscarlo con sostenibilidad. La energía eléctrica es un derecho, pero también lleva consigo la obligación del pago de los servicios”.

El Jerarca subrayó que “la intervención de UTE no se limita a la conexión a la red eléctrica, sino que también se realizan reuniones informativas previas, con un trabajo de campo con los vecinos, donde se les entrega lámparas de bajo consumo y se realizan talleres sobre tarifas y eficiencia energética.”

“Villa Tajamar ha logrado su regularización, además de importantes mejoras en los servicios, a través de la coordinación con el Alcalde Julián Rocha y la organización, trabajo y esfuerzo de los vecinos”, puntualizó Casaravilla.

“Las instalaciones interiores se realizaron a través de cooperativas sociales (Constructores Unidos, Cempan, Tindari y Olivos del Sur) mediante convenio con el Instituto Nacional de Cooperativismo (Inacoop), cuyo involucramiento hizo especialmente inclusiva esta regularización”, concluyó.

Esta actividad tuvo su cierre con la actuación de la comparsa Kun Kunpa Zulú, compuesta por integrantes del barrio.

Un barrio en expansión

Villa Tajamar tiene un importante crecimiento, con mejoras en los servicios. El 55% de los pobladores que trabajan lo hacen de manera formal, el 45% restante se mueve en la informalidad. Más del 85% percibe la asignación del Plan de Equidad y la Tarjeta Uruguay Social.

Las viviendas son en su mayoría de material liviano. El barrio cuenta además con una policlínica y un salón donde se realizan distintas actividades, charlas, talleres y cursos.

Comunicación Corporativa y RS

Evaluación de desempeño

Por R19.-1564 UTE aprobó el reglamento de Evaluación del desempeño cuyos principales objetivos son:

- Mejorar el desempeño colectivo de la Organización a través de la obtención de resultados y del desarrollo de las competencias de las personas que integran UTE.
- Proveer la información necesaria para gestionar el desarrollo profesional de los trabajadores, funcionando como herramienta integrada a otros procesos de Gestión Humana.
- Generar canales de comunicación formales entre Jefe y Colaborador, y proporcionar un medio eficaz de retroalimentación, como herramienta de dirección de personas, que permitan conducir al trabajador a mejores estándares de productividad y calidad.

Período de la evaluación

Inicialmente, esta evaluación se llevará a cabo al colectivo incluido en la R14.-1266 que son las personas que al 31 de diciembre de 2014 tenían causal jubilatoria o estaban a 5 años o menos de configurarla. Comprenderá un período más breve que culminará en noviembre de 2019 a efectos de aportar uno de los criterios en base a los cuales se definirá el pasaje de banda de este colectivo. Los otros dos criterios serán el presentismo y la foja de servicio.

A partir del año 2020 la Evaluación del Desempeño comprenderá a todos los funcionarios/as de la empresa.

Evaluación por competencias y por resultados

Si bien la reglamentación dispone que el desempeño será evaluado por competencias y por resultados, en estas primeras instancias se realizará sólo en función del desarrollo de las competencias conductuales.

La evaluación por resultados se aplicará luego que se implante en toda la organización un proceso de planificación estratégica integral.

Proceso de evaluación

El proceso de evaluación comprenderá cinco etapas:

1) Entrevista inicial y compromiso: En el primer mes del período el evaluador/a y el evaluado/a se reunirán para acordar un compromiso de desempeño con el cual el evaluado/a deberá cumplir a lo largo del período.

2) Seguimiento: A mitad del período de evaluación se llevará a cabo una reunión en la que el evaluador/a ofrecerá información al evaluado/a sobre la forma en que está cumpliendo con lo acordado y, de ser necesario, se definirán acciones de mejora.

3) Evaluación: Al final del período se llevará a cabo la evaluación teniendo en cuenta el compromiso de desempeño acordado, el seguimiento del desempeño realizado a mitad de período y los hitos e incidentes críticos recogidos a lo largo del período.

4) Calibración: Una vez procesados los datos correspondientes a la evaluación primaria, cada Gerente analizará la información sobre la distribución de los puntajes y realizará las observaciones que correspondan.

Esta calibración tiene como finalidad asegurar la homogeneidad de los criterios utilizados por los diferentes evaluadores/as y la correlación del promedio de Evaluación de desempeño de la Unidad con el resultado por ella obtenida. Los evaluadores/as analizarán la información recibida de la Gerencia y realizarán los ajustes que entiendan necesarios en función de esa información, lo que determinará la Evaluación de Desempeño definitiva del funcionario/a.

5) Entrevista de comunicación: El evaluador/a se reunirá con cada uno de sus colaboradores/as a fin de comunicarle su evaluación y dialogar al respecto enfatizando los aspectos positivos de la misma y acordando un nuevo compromiso para el período siguiente.

Evaluación de los colaboradores/as a su jefe inmediato:

Al final del período cada colaborador llevará a cabo la evaluación de su superior inmediato a través de un formulario en el que se describen los principales comportamientos de quien tiene personal a cargo. Esta evaluación aportará numérica y conceptualmente a la evaluación final de cada funcionario/a con supervisión.

Dep. Gestión del Desempeño
G.S. Desarrollo de Personas
Gestión Humana

Pishing

No muerdas el anzuelo

Una de las ***amenazas de ciberseguridad más frecuentes*** en las empresas es el phishing. El término phishing viene del inglés *fishing*, que se pronuncia igual, y que significa pescar. En este caso no se pescan peces, sino datos personales como nombres de usuario, contraseñas o datos de cuentas bancarias.

Este incidente tiene dos caras:

- podemos recibir un email, una llamada telefónica o un mensaje SMS, que en realidad es un engaño, con el que intentarán robarnos los datos personales (seremos los **"pescados"**);
- nuestra web puede ser atacada para suplantarse por otra y enviar correos de phishing con los que robar datos personales de clientes de la entidad suplantada (seremos **"la caña del pescador"**).

El **"cebo"** de estos mensajes suele ser su remitente, el aspecto suplantado de correo legítimo y su tono de urgencia, adulador o amenazante. Son técnicas de ingeniería social y sólo podemos hacerles frente estando avisados y entrenándonos.

El **"anzuelo"** viene en forma de enlace o fichero a descargar. Los enlaces pueden iniciar la descarga de malware o llevarnos a páginas en las que nos pedirán nuestras credenciales. Los ficheros adjuntos pueden tener malware o programas que se los descarguen. En ambos casos si hacemos clic, estamos muy cerca de quedar atrapados.

Si has hecho clic en un enlace tendrás que aprender a identificar las páginas fraudulentas para que la "muerte" no te atrape. Y si descargas un fichero por error quizá lo mejor sea deshacerte de él. En la presente lámina presentamos buenas prácticas para hacer frente al phishing y **es una buena lámina para colocar en la oficina para su difusión.**

Fuente: Publicado el 30/01/2017, por INCIBE https://www.incibe.es/protege-tu-empresa/blog/phishing-no-muerdas-el-anzuelo

Seguridad de la Información Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Día del Libro

Un café con la historia de Montevideo

Con motivo de la celebración del "Día del Libro" este 28 de mayo la Biblioteca de UTE realizó una charla con el Escritor Juan Antonio Varese, quien presentó su libro "Personajes y Tertulias en Cafés y Bares de Montevideo"

En la oportunidad, el escritor realizó una recorrida por distintos Cafés y Boliches de nuestra ciudad, relatando algunas de las historias y comentarios de personajes que pueblan su libro, que forman parte de la identidad y el acervo popular de Montevideo.

Este libro rescata la vida en torno al Café Montevideano. A través de distintas entrevistas, con figuras del quehacer cultural de nuestro país, el autor recoge testimonios que permiten conocer el "obligado" ritual de concurrir a un café.

Varese recupera historias, personalidades y personajes que habitan y habitaron estos espacios comunes, plagados de anécdotas que definen una época, en que el tiempo permitía perder el tiempo.

"La reunión en el Café tiene carácter patrimonial y rescata una forma de vivir y socializar", explicó el narrador. "Pueden cambiar o disminuir los protagonistas, pero el común denominador sigue siendo la vinculación con lo social, cultural y hasta lo político, a pesar de que hoy el modo de relacionarse acompañe el ritmo del mundo moderno".

Varese en su relato recordó personajes como Mario Benedetti, Juan Carlos Onetti o Galeano, entre otros asiduos concurrentes al Café Brasilero. Así como también destacó el aporte de esos actores "invisibles" que conforman y hacen posible la existencia de estos rincones de la ciudad.

Al terminar la charla Varese sorteó, entre los presentes, dos paquetes de café traídos por él mismo, uno de Etiopia, país que según el escritor tiene el mejor café del mundo, y otro proveniente de Arabia Saudita, además de tres ejemplares del libro presentado en la ocasión.

Cabe recordar que se encuentra un ejemplar de "Personajes y Tertulias en Cafés y Bares de Montevideo" disponible en la Biblioteca de UTE.

Varese

Juan Antonio Varese nació en Montevideo en 1942. Escribano de profesión tiene en su haber distintas actividades: Presidente del Foto Club, Miembro de ICOM (Uruguay), Miembro Fundador de la Academia Uruguaya de Historia Marítima y Fluvial.

Su pasión por los viajes lo han llevado a diferentes lugares y culturas con el objetivo de conocer y comprender las costumbres de los pueblos de Oriente, Medio Oriente, Europa y América.

Como escritor ha centrado su trabajo fundamentalmente en temas históricos.

Además de libros publicados sobre historia de la fotografía, los naufragios y faros frente a nuestras costas, ha puesto la atención en temas urbanos –tradiciones y costumbres- con énfasis en lo popular: el candombe, el Mercado del Puerto y barrios de la ciudad.

Participó en audiovisuales sobre la ciudad y sus barrios y es coleccionista de fotografías y documentos sobre la evolución de Montevideo.

Desde hace 20 años escribe y colabora en distintos medios de prensa con crónicas sobre personajes populares y de cafés montevideanos de ayer y de hoy.

Mayo Mes de Medición de la presión arterial - MMM19

Durante el mes de mayo, la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular junto a la Unidad de Hipertensión Arterial del Hospital de Clínicas de la Universidad de la República, lideraron a nivel nacional, por tercer año consecutivo, la campaña mundial de medición de la presión arterial denominada en inglés “May Measurement Month 2019 (MMM19)”. Las organizaciones internacionales que lideran el MMM19 son la International Society of Hypertension (ISH) y la World Hypertension League (WHL).

La hipertensión arterial es la enfermedad crónica y/o el factor de riesgo más importante para el desarrollo de enfermedades vasculares a nivel de los riñones, cerebro y corazón.

Este año UTE, en reconocimiento a la trayectoria en el trabajo en prevención y promoción de salud tuvo el honor de ser invitado a participar en esta campaña. Adherimos a los objetivos de este MMM19, ya que en Medicina Laboral se realiza un esfuerzo constante de concientizar a los funcionarios/as sobre la importancia de la medición de la presión arterial como primera estrategia de prevención y control de la hipertensión arterial (HTA).

¿Por qué aceptamos el desafío?
Dentro de los objetivos estratégicos del Ministerio de Salud al 2020 se encuentra “disminuir la carga prematura y evitable de morbimortalidad y discapacidad de las ENT (Enfermedades No Transmisibles) prevalentes”, definiendo como área de intervención la “detección precoz y tratamiento adecuado a las personas con hipertensión arterial”. Entendemos que nuestra empresa no podía estar ausente, ya que esta campaña generará una oportunidad privilegiada para el encuentro con las personas y así desmitificar cuestiones que causan barreras para el control de la enfermedad.

¿Cómo participamos?
Realizamos la medición de la presión arterial, proporcionamos información para la prevención, y orientamos sobre las medidas a tomar ante la detección de valores mayores o iguales de 140/90.

Desarrollamos diferentes estrategias de educación para la salud necesarias para poder desmitificar falsas creencias o mitos. Algunas de ellos: “es únicamente una enfermedad de las personas adultas mayores”, “si no estoy nervioso no soy hipertenso”, ”es normal la tensión alta en la edad avanzada”, “si mis niveles de tensión son adecuados no tengo que seguir tomando la medicación”, entre otras. También distribuimos folletos informativos.

Buscamos empoderar a cada funcionario/a para el cuidado activo de su salud, informando de la importancia de conocer sus cifras, los riesgos de esta enfermedad para su prevención y/o control y los factores protectores para evitar el desarrollo y/o para el control de la enfermedad.

Registramos los datos obtenidos en los soportes informáticos de la campaña para ir conformando las bases de datos que permitan conocer los datos del país y compararlos internacionalmente para el diseño de políticas nacionales de salud.

Aportamos al Estudio MMM19 los datos de los controles realizados a 190 personas a las que se les efectuó como mínimo, a cada una, 2 registros.

Es de destacar que a once personas sin antecedentes personales de cifras elevadas de presión arterial se les detectó valores mayores o iguales a 140/90. Esto significa que deberán controlarse periódicamente a los efectos de descartar diagnóstico de Hipertensión Arterial.

*La hipertensión arterial se asocia con las principales causas de muerte por enfermedad cardiovascular como son la enfermedad cerebrovascular y la isquémica del corazón. Se estima que la presión arterial elevada es el segundo factor de riesgo con más años de vida perdidos por discapacidad, años de vida perdidos por muerte prematura y años de vida saludables perdidos, dado las consecuencias mortales y no mortales que esta condición genera**.*

** Estudio de Carga Global de enfermedad, MSP, 2010.

Sgcia. de Medicina Laboral
Gerencia de Sector Salud y Bienestar Integral
GS. Gestión Humana

Clima laboral

¿Qué se ha hecho con la encuesta de clima que se realizó en UTE?

Como muchos recordarán, en el año 2017 se realizó en UTE una encuesta de Clima Laboral.

Estuvo a cargo de la empresa Great Place To Work (GPTW), una firma especializada en la valoración y transformación del ambiente laboral de las organizaciones.

La metodología de GPTW tiene como objetivo ayudar a las organizaciones a evaluar el nivel de confianza y la calidad de las relaciones entre el personal de la organización, los cambios experimentados en las percepciones y las tendencias según las características demográficas (edad, localización geográfica, sexo, etc.).

Para realizar la encuesta GPTW seleccionó una muestra representativa de las áreas de la empresa y envió un cuestionario online.

El cuestionario recogió información cuantitativa y cualitativa, acerca de la percepción de las personas sobre comportamientos observables en la organización.

Una de las bases fundamentales de la metodología tiene que ver con la medición de la confianza que se evalúa a partir de cinco dimensiones: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad y, sumado a ello, también se mide el Orgullo de pertenecer a la organización y la Camaradería entre las personas. A su vez, cada una de las dimensiones está integrada por subdimensiones definidas por un grupo de afirmaciones que fueron calificadas por los/as encuestados/as en una escala de 1 a 5 donde 1 es “casi siempre es falso” y el 5 “casi siempre es verdad”.

Esta información nos permitió conocer los temas que caracterizan, en el período considerado, al clima laboral en UTE y las diferencias existentes en la organización, para focalizar las acciones de mejora.

Datos de participación 2017	
Población a encuestar	1939
Cantidad de respuestas	1217
Tasa de respuesta	63%
Margen de error	1,71%
Cierre de encuesta	Diciembre 2017
Tipo de encuesta	Online

A fin de tener un panorama del camino recorrido y de lo que estamos recorriendo, en la página siguiente incorporamos un mapa de ruta que incluye la información.

Clima Laboral

Proceso de Gestión en UTE

La característica más distintiva de un Excelente Lugar para Trabajar ***es la capacidad de crear, aumentar y difundir constantemente el nivel de confianza de la organización*** por medio de las relaciones entre el l sus colaboradores.

Great Place

Puesta al día

En el mes de junio y a partir de los resultados de la encuesta de clima laboral, finalizaron los talleres para la definición de focos y planes de acción con las diferentes áreas de la empresa.

Se desarrollaron 15 talleres donde participaron 274 funcionarios/as con personal a cargo y se definieron 45 acciones.

Estos talleres tuvieron como objetivos:

1. Analizar los resultados del estudio de clima laboral realizado en UTE, focalizando en los resultados de cada área.
2. Brindar análisis y metodologías para la toma de decisiones en el armado de un plan de acción aplicable a la realidad de cada área y micro realidad.
3. Facilitar la gestión del clima como forma de hacer el trabajo.
4. Sensibilizar y reflexionar sobre el impacto de los líderes en el clima laboral de sus equipos.

Durante el desarrollo de los talleres se presentaron los resultados de cada área en comparación con los resultados de toda la empresa.

Se analizaron las subdimensiones más críticas que se ubican en el área de control de los líderes (aquellos aspectos que dependen de su actuación) y se definieron acciones de mejora a partir de un esquema propuesto por la empresa Great Place To Work.

Focos de acción

Los focos de acción definidos por las áreas, se pueden sintetizar en siete focos principales.

- COMUNICACIÓN: bajada de información y gestión de expectativas por parte de los líderes.
- PARTICIPACIÓN E INVOLUCRAMIENTO: desarrollo de la “escucha”.
- COMPETENCIA DE LOS JEFES: en cuanto a las responsabilidades que implica y la coordinación de personas y recursos.
- CONFIABILIDAD DE LOS JEFES: coherencia entre el hacer y decir.
- RECONOCIMIENTO: al buen trabajo y al ESFUERZO EXTRA.
- DELEGACIÓN DEL TRABAJO.

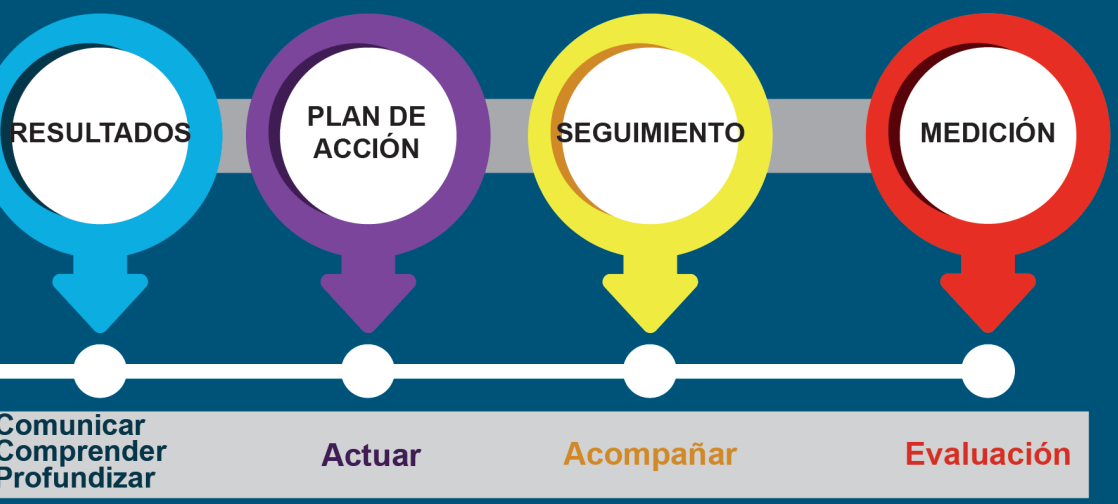
¿C

Ges
def

•
•
•
•
•
•

y
íder y

To Work



Enero a marzo 2018
Presentación de informes a compañía

Julio 2018
Difusión profundización y comprensión de resultados

Octubre 2018 a mayo 2019
Definición focos de acción compañía y facilitación de planes de acción ajustado a las distintas realidades

Junio 2019
Seguimiento de las acciones definidas por cada grupo de trabajo.

Lanzamiento de nueva encuesta

ómo seguimos?

stión Humana realizará el seguimiento de las acciones inidas por cada grupo con el **objetivo** de:

Planificar líneas de trabajo en conjunto Áreas-Gestión Humana.
Realizar ajustes a las propuestas para adecuarlas a las necesidades y características de los grupos de trabajo.
Intercambiar experiencias respecto a la aplicación de las acciones.
Identificar obstáculos y plantear acciones para resolverlos.
Compartir buenas prácticas para mejorar el clima laboral en los equipos de trabajo.
Lograr que las acciones de mejora propuestas integren la agenda de las unidades.

En los próximos meses, estaremos en contacto con quienes participaron en los talleres con la finalidad de implementar las siguientes **actividades**:

- Reuniones de inicio con gerentes.
- Reuniones trimestrales con jefaturas.
- Encuesta a participantes de los talleres sobre acciones implementadas.
- Entrevistas a participantes de los talleres.
- Acompañamiento en reuniones de equipo o jornadas.
- Realización de talleres que contribuyan a los focos definidos.
- Jornada de trabajo con referentes regionales para intercambio de experiencias y prácticas.

Mejorar el clima laboral, un trabajo de los líderes, un trabajo de todos.

Gestión Humana

Calidad de vida

Seminario “Nuevas Oportunidades”

Desde al año 2017 a la fecha, desde el Departamento Calidad de Vida y Equidad se comenzaron a realizar talleres de preparación para el momento de la jubilación.

El primero de ellos, en el año 2017, se realizó como un plan piloto contando con un alto nivel de satisfacción de las/los participantes de la actividad, razón por la cual se instauró como un Plan Estratégico dentro de Gestión Humana.

Se desarrollaron dos Talleres en el año 2018 y uno en mayo de 2019, en el Centro de Capacitación Técnica de Leguizamón. A la fecha han participado un total de 71 funcionarios/as y 27 acompañantes.

Contarles que…

El seminario consta de distintos talleres que se desarrollan en dos jornadas completas. El objetivo es compartir con otras/os compañereas/os el proceso personal de cada una/o, de cara a una nueva experiencia que tiene que ver con esta etapa de prejubilación o jubilación.

El seminario, de forma amena y constructiva, trabaja en torno a un eje fundamental que tiene que ver con la transición y la preparación para la nueva situación ya que el trabajo es uno de los grandes factores organizadores y estructuradores de nuestros tiempos y de nuestras actividades.

La jubilación supone un cambio, una “crisis”, un “corte” en el tránsito de esta actividad laboral. Esta nueva experiencia de vida no solo nos trasforma a nosotras/os como trabajadores/as sino también a nuestro entorno más cercano. Es importante que este momento particular pueda constituirse en una oportunidad de iniciar una nueva etapa de enriquecimiento que implica un desafío importante para la persona.

En este entendido el programa del seminario toma algunas de las temáticas relativas a este proceso, intentando generar y responder alguna de estas interrogantes:

¿Para qué y por qué prepararse para esta nueva etapa?

¿Será necesario la re planificación de mi vida? (Nuevo proyecto de vida)

¿Cuál podrá ser el impacto de mi retiro laboral?

Entre otras que se van compartiendo en función de las experiencias y necesidades personales.

También compartimos ideas, deseos y necesidades de aprovechar el nuevo tiempo disponible y ver cómo gestionamos el mismo de una manera proactiva y positiva. Aportar conjuntamente tips, herramientas para el desarrollo personal, el cuidado de la calidad de vida y el diseño de un plan futuro.

Desde Calidad de Vida nos interesa destacar que estas jornadas son posibles gracias al apoyo de otros compañeros/as de otras unidades como: **Control de Personal, Formación, Centro de Capacitación Técnica, Cuentas Personales, Beneficios Socio-Económicos**, así como también de **Medicina Laboral**, que acompaña la trayectoria de salud de todos/as quienes trabajan en UTE y que promueve que en estas instancias podamos contar con el chequeo de egreso.

¿Quiénes y cómo pueden participar?

Aquellas personas que tengan prevista su fecha de desvinculación por jubilación pueden comunicarse e informarse en ***Calidaddevida@ute.com.uy.***

A partir del mes de julio estará disponible en Intranet el formulario de inscripción para el próximo taller a realizarse 5 y 6 de setiembre.

En el marco de estas actividades, los funcionarios/as pueden participar acompañados de un familiar o allegado cercano que entiendan importante para el acompañamiento de esta nueva etapa.

¡Los y las esperamos!

Frases

"¡Excelente!, me encanto, que sigan con esto, es estimulante, mi padre disfruto muchísimo, estos 3 días de jornadas creo que se le pueden sumar nuevas actividades para integrar más el disfrute."

"Continúen con las jornadas, son estimulantes y me gustó el rencuentro con compañeros."

"Para mí me abrió los otros a una etapa desconocida, solo gracias."

Dpto. Calidad de Vida y Equidad
GS Salud y Bienestar Integral
Gestión Humana

proyecto PLENITUD

Algunas actividades nuevas y otras no tanto que nos interesa contarles del Proyecto Plenitud!

Para quienes no lo conozcan, es un proyecto que se viene desarrollando hace mucho tiempo, siendo gestionado por diversos actores y unidades.

A partir del año 2018 comienza a ser llevado adelante por el Departamento de Calidad de Vida (GS Salud y Bienestar Integral - Gestión Humana). Y contando siempre con el apoyo y el trabajo de los/as coordinadores/as que son referentes del Proyecto por cada Regional.

El objetivo del proyecto es promover y desarrollar actividades de integración y recreativas entre y para todo el personal vinculado a la Empresa. La convocatoria de las actividades se desarrolla a través de intranet, así como también vía email invitando a participar de las mismas.

Dentro de las actividades de integración encontramos las deportivas (fútbol, básquetbol, vóleibol, ping pong, tenis, frontón, handbol, bochas) y de salón (truco, casín, conga, ajedrez). Se realizan campeonatos a nivel regional de cada una de las disciplinas tanto deportivas como de salón. Con los referentes por disciplinas y por región, se desarrollan sobre fin de año, lo que denominamos Finales. Son instancias donde las/los participantes concurren con sus familias y disfrutan de jugar y poder ver a otros compañeros/as de otras disciplinas.

Dentro de las actividades recreativas y de integración se desarrollan: la Jornada de la Mujer, Visitas a instalaciones de la empresa y una Correcaminata. La idea es seguir sumando actividades a partir del aporte de ustedes!.

Algunos de los principios y valores a promover:

Integración

Respeto

Solidaridad

Trabajo en Equipo

una apuesta a la calidad de vida

¿Cuáles son los destinatarios/as?

Todo el personal vinculado a UTE y sus familias.

¿Cómo inscribirte?

Por intranet. Se publican las convocatorias para las actividades que se desarrollan en el correr del año. Frente a cada convocatoria podes inscribirte personalmente o en equipo.

Podés siempre informarte a través de:

Calidaddevida@ute.com.uy

O con los Coordinadores de las Regionales:

Centro: Luis Palma (4332 4247 int. 214), Matías Islas (437 67222 int. 206), Emiliano Colla (int 205) Bettina Díaz (int. 5058)

Este: Robert Denis (42 443200 Int. 209), Jorge Corbo (4479 6030 int. 204), Óscar Fernández (4266 9504 int. 210 o 211).

Oeste: Juan Pintos (4664 2800 int. 7233), Ma. Noel Steiner (5360/61 int. 247), Enzo Saravia (int 5515), Carlos Centurión (45324525). Graciela Chacón (int 5360).

Norte: José Luis Villar (4772 0491), Leomar Leyes (int 7680).

Sur (Montevideo): Marcelo Alfaro (int 1902), Verónica González (int. 1910 ó 1902), Alejandro Cejas.

Te esperamos para participar de las diferentes actividades así como también para presentarnos nuevas propuestas!

Te mostramos algunas fotos de algunas instancias compartidas:

Coordinadores/as de todas las regionales del Proyecto Plenitud

Correcaminata la Paloma 2018.

Visita a Instalaciones de la Empresa 2018.

Dpto. Calidad de Vida y Equidad
GS Salud y Bienestar Integral
Gestión Humana

una apuesta a la calidad de vida

Proyecto Plenitud

Encuentro de Mujeres Paysandú 2019

El viernes 5 de mayo de 2019, se realizó la Jornada de la Mujer, que se desarrolla todos los años, en el marco del Proyecto Plenitud.

Este año nos recibieron las/los compañeras/os de la Región Norte, en el Departamento de Paysandú en el Club Egeo. Participaron 119 mujeres de todo el país.

Como todos los años la Jornada tiene como **objetivo aunar lazos entre las compañeras que nos encontramos trabajando cotidianamente**, así como también conocernos e integrarnos con mujeres que desarrollan su trabajo en otras regionales.

En esta edición, contamos con la participación de **Medicina Laboral** a través de la presentación de un video que prepararon especialmente para la Jornada, **con el objetivo de promover y dar a conocer los derechos de las mujeres respecto a su Salud.** Se entregó una guía realizada por INMUJERES – MIDES, que enumera y explica estos derechos.

Este año en particular la propuesta y la convocatoria estuvo dirigida al **"Encuentro",** desarrollándose a cargo de la Consultora Gemma y las talleristas, Luciana Vieytes, Tamara Farré, Andrea Márquez y María del Carmen Carpelli.

La jornada se caracterizó por trabajar en Clave de Sororidad, haciendo justamente hincapié en favorecer el encuentro desde una perspectiva de Círculo de Mujeres

¿Qué significa esto?

La noción de Sororidad implica pensar la "acción" desde la base del amor-respeto hacia un grupo específico de personas. La idea es tomar esta "herramienta" y construir posibles vínculos desde la confianza, fidelidad, apoyo y reconocimiento entre mujeres para construir un mundo diferente; para lograr relaciones favorables y recordando siempre que todas somos diversas y diferentes, para que la construcción pueda ser más integral y enriquecedora.

Para esto se pensó en la generación de espacios de intercambio y reflexión conjunta de las situaciones en las cuales como mujeres y compañeras nos encontramos diariamente en nuestro ámbito de trabajo, reflexionar e identificar acerca de la diversidad y el respeto por nosotras mismas y por nuestras compañeras.

La propuesta se desarrolló en 4 talleres simultáneos, a cada uno de los cuales las mujeres se sumaban libremente, con la única consigna de intentar agruparse con aquellas integrantes que conocieran menos.

Descripción de las dinámicas trabajadas en cada taller temático

TALLER 1

Trabajo con diferentes generaciones de participantes organizadas por décadas: veinteañeras, treintañeras, cuarentonas, cincuentonas y más.

Cada una de ellas colocadas en los espacios que representaban esas edades, independientemente de qué edad tuvieran, fueron expresando sus sentires y percepciones. De esta manera se buscó aproximarse a una construcción de la percepción de quienes realmente tienen "la edad que tienen", con su historia personal y su contexto cultural.

Se reflexionó en conjunto sobre aquellas situaciones en las cuales las diferencias de edad resultaban una dificultad para la comprensión y la integración. Buscando el encuentro de aquellos aspectos y acciones que unen, comprendiendo y aceptando lo diverso.

TALLER 2

Partiendo de la pregunta; **¿Cómo identificamos cada una de las participantes aquello que nos define como mujer?**. Se compartieron las respuestas y se buscaron puntos en común, así como también las contradicciones, diferencias y dificultades para poder "ser" ellas mismas.

Se realizó una configuración sistémica de los elementos comunes buscando cuál es el lugar de fuerza y la mejor relación entre los lugares diferentes para poder hacer de nuestras diferencias una posibilidad de encuentro y reconciliación. También para poder visualizar aquellos aspectos de contexto histórico y social que de alguna manera intervienen dificultando y favoreciendo nuestras acciones cotidianas como mujeres.

TALLER 3

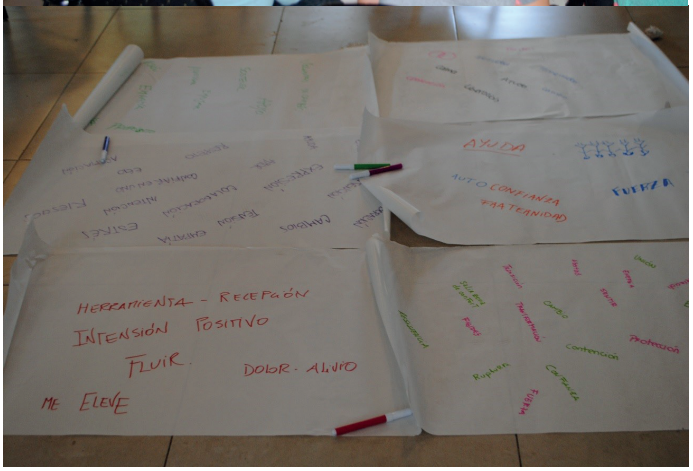
Espacio de encuentro donde se trabajó **lo trancado o estancado** del lado Femenino del liderazgo. Con la práctica entramos en contacto con la sabiduría inherente en nosotras mismas, sobre las profundas estructuras interpersonales que impiden que el cambio real suceda.

La práctica se realizó a través de la metodología del Teatro de la Presencia Social de Arawana que es un laboratorio para para "Hacer visible la conciencia colectiva".

Se buscó que emergiera lo nuevo. Lo que impide que el cambio suceda.

TALLER 4

Importancia de la comunicación como herramienta para la consolidación de los grupos humanos generando un espacio de conversación en base a las sensaciones que despierta el juego, dando lugar a profundizar en las inquietudes de las participantes, relacionadas con la temática de la jornada. Reflexión de cómo eso (comunicación) se aplicaba o no a la tarea cotidiana y los desafíos vinculados a reconocernos como grupo humano con un objetivo o tarea común y contactamos con: la necesidad de generar acuerdos, reconocer los tiempo diferentes, que la intención de lo dicho no siempre es recibida con claridad por quien la recibe y muchas comprensiones sobre la forma en que se comunican y cómo respetan los acuerdos. Surge fuertemente la necesidad de darse tiempo para conversar, planificar y experimentar, y ser más tolerantes.



Luego del almuerzo, las compañeras de la Regional Norte propusieron un momento de integración recreativa, con diferentes juegos.

Saludamos y agradecemos a la compañera de la Regional Norte **Luciana Forischi** que nos deleitó con coreografías improvisadas de Zumba.

Queremos brindar un especial reconocimiento a las compañeras/os de la Regional Norte: **Virginia Etcheverry, Jaqueline de Olivera, Antonella Stevenson, José Villar, Leomar Leyes, Yessica do Santos**, y a todas/os las/os coordinadoras/os del Proyecto Plenitud que como todos los años colaboraron desde cada regional para que pueda desarrollarse la Jornada.

¡Gracias!

Dpto. Calidad de Vida y Equidad
GS Salud y Bienestar Integral
Gestión Humana

Derechos y salud

Jornada de la mujer

En la Jornada de la Mujer organizada en el marco del Proyecto Plenitud en Paysandú el pasado mes de abril, Medicina Laboral y el Ministerio de Salud, realizaron la difusión de una publicación que se denomina “Las mujeres tenemos derechos”.

En la misma se sintetizan una serie de disposiciones que acompañan cambios legales, sociales y científicos que si bien han sido difundidos en los medios de prensa, el tenerlos ordenados en un texto, resulta útil para el cabal conocimiento de nuestros derechos en materia de salud y las condiciones y obligaciones de las instituciones prestadoras.

Se realizó una breve charla, se respondieron preguntas y, con el fin de hacer el tema más ameno, grabamos un video en que en una situación de trabajo cotidiana dos compañeras compartían una charla.

La producción del video: fue un precioso trabajo realizado totalmente por compañeros/as, a quienes agradecemos su dedicación y compromiso: Gina Silva escribió el guión, la realización estuvo a cargo Ariel Medina y Silvia Berrueta en sonido, contamos con la actuación de Verónica Maggio, Teresa Carambula y Lucía Arancet y la voz de Susana Domínguez.

Todas las mujeres en Uruguay tienen derecho a:

- Calidad de atención en las instituciones prestadoras de salud.
- Métodos de protección y anticonceptivos.
- Prevención del cáncer genito-mamario.
- Embarazo, parto y puerperio.
- Interrupción voluntaria del embarazo.
- Reproducción asistida.
- Consultar, recibir orientación y atención en situaciones de violencia doméstica.
- Recibir ayuda y atención del equipo médico de su centro de salud.
- Atención en salud mental en todos los centros de salud.
- Tratamiento atención y seguimiento en relación alTS SIDA.

Cada uno de estos temas constituye un capítulo de la publicación mencionada y el conocerlos y compartirlos seguramente contribuirá a nuestra salud y bienestar.

Link Publicación
http://e.issuu.com/embed.html#35509078/68089659

Sub Gcia. de Medicina Laboral
G.S. Salud y Bienestar Integral
Gestión Humana

Historias contadas

El Cero Bonete 200 años de historia

“Río Negro, Río Negro, arriero de agua y destino, te traigo el agreste canto que soñamos contigo”[1]

Desde que llegamos a Rincón del Bonete por primera vez, un 22 de julio de 1993, día del fatal accidente del avión Pucará FAU-225 (nuestro tío Thomasset se accidentó en 1955 en el Mustang FAU-252), escuchamos y leímos sobre las cotas, las alturas de referencia en la represa, en el dique, niveles de las aguas, niveles de los pisos, y partes estructurales de la Central Hidroeléctrica, siempre referenciadas al llamado CERO BONETE.

Siempre presente la pregunta o la duda, de porqué “Cero Bonete”, ¿qué es el Cero Bonete? ¿Es que hay otros? ¿En algún momento solo hubo uno?.

Evidentemente sí hubo una referencia inicial, ésta debió ser el Montevideo histórico, y de algún modo fue transportada hasta Paso de los Toros y al paraje Rincón del Bonete. Esa referencia de alturas, pudo ser transportada por agua; Río de la Plata, Río Uruguay, y Río Negro. O por tierra, en las cotas de las vías del ferrocarril, o en los caminos rurales. Los especialistas del tema, los ingenieros civiles, agrimensores y los ingenieros militares del Geográfico Militar, llaman a esto “datum vertical”.

En este trabajo, en el que venimos sumando datos ya por 5 años, informaciones a priori inconexas, y que hoy pretendemos vean la luz, presentamos esta historia cronológicamente.

1833 - Puerto de Montevideo

En la historia escrita del Puerto de Montevideo dice que en el año 1833, bajo el gobierno del general Rivera, el ingeniero Pellegrini fue comisionado, por la cantidad de mil pesos, para que presentara un informe sobre la construcción de un pequeño puerto artificial en la bahía de Montevideo. Pellegrini estaba en Buenos Aires trabajando en el Departamento de Obras Públicas en 1828.

En el texto “Pleito Pocitos”, el ingeniero Agrimensor Francisco J. Ros, menciona cómo el ingeniero francés Carlos Enrique Pellegrini (padre del Presidente Argentino Carlos Pellegrini) determinaba el nivel del Río de la Plata en la costa de Montevideo. El denominado “Pleito Pocitos”, es una publicación con la historia y dictamen profesional que a pedido de los propietarios demandados, produjo el Agrimensor Francisco J. Ros, ante la denuncia que intentaba demostrar que antiguos dueños se quedaron con áreas fiscales, perjudicando al Estado.

1849 - Plano Topográfico de la Ciudad de Montevideo

En el “Plano Topográfico de la Ciudad de Montevideo” por el Capitán Don Juan P. Cardeillac, publicado en 1849, (imprenta Litográfica de Mege y Lebas, calle 25 de Mayo 233 Montevideo) se hacen observaciones altimétricas muy interesantes para esa época. Uruguay estaba en plena “Guerra Grande”, Cardeillac al servicio del ejército sitiador. Dos datos interesantes en ese plano son; a) elevación umbral suelo de la puerta del cuartel general (casa Olloniego) sobre el Río de la Plata 113 pies y 3 pulgadas, y b) elevación del piso de la Iglesia Matriz (plaza Constitución) sobre dicho río; 77 pies y 11 pulgadas.

[1] “Río Negro”, litoraleña de Anselmo Grau y Aníbal Sampayo, Interpretado por NUMA MORAES https://www.youtube.com/watch?v=-JgtmczLEqA

1859 - Primera Orografía del Uruguay

El general de ingenieros José María Reyes publica en 1859, un trabajo sobre orografía en Uruguay, relevamiento entre 1832 y 1858 aproximadamente.

Las alturas de las cuchillas Yapeyú y Haedo, al norte del Río Negro, fueron determinadas por barómetro (medida de la presión atmosférica). El general Reyes dice que el Cerro Tupambahí presenta una altura aproximada de 1300 pies sobre el Río de la Plata; el piso del Templo la Aguada elevado sobre la rada 64 pies y 4 pulgadas y las torres de la Catedral de Montevideo están a 225 pies sobre el plano de la bahía.

En otra parte del texto, Reyes dice: “Las crestas de la Cuchilla Grande, flexibles en todos sus planos, presentan con relación al cauce de sus ríos una bajada gradual y considerable, precipitada unas veces, suave, lenta y uniforme otras, que se extiende por espacio de 80 y 90 millas, desde una altura media de 1900 a 2000 pies sobre el nivel del Lago Merin donde reunidos todos afluyen, tal es aproximadamente su altura sobre las aguas del océano, casi tangentes a las riberas meridionales del mismo lago”.

1897 - Reconocimiento de Fondos de Michaelsson

En 1897 el ingeniero F. Michaelsson elabora un informe “Sobre el Reconocimiento de Fondos”, donde expresa que antes de 1881, todas las cartas del Río de la Plata (la Carta del Almirantazgo Francés de 1881), refieren a un nivel medio de las aguas de Montevideo, entre crecientes máximas y mínimas en bajantes, sin distinción entre las mareas máxima y mínima diaria o extremos a largo plazo. En esa época podemos decir que el CERO o nivel medio del mar o Río de la Plata, en Montevideo, era esa media aproximada, sin ninguna precisión.

Cuando se hace necesario definir un valor preciso y una referencia física, aparecen en escena Wharton (cero para la hidrografía) y Zanetti (cero para los ferrocarriles).

1887 - El Cero Zanetti

El nivel Zanetti se estableció por Decreto del 16 de junio de 1887, casi en emergencia, a fin de lograr un plano de referencia para las obras de las vías férreas. El ingeniero Juan Bautista Zanetti, del Departamento de Ingenieros del Ministerio de Obras Públicas, proyectista del Puerto de Montevideo, determinó por observaciones, las cuales no quedaron registradas, que el nivel medio de las aguas en Montevideo, estaba en un plano horizontal 23,18 metros por debajo del umbral de la puerta principal de entrada al edificio del Cabildo.

A priori nos preguntamos cuál es el objeto de la nivelación del ferrocarril, tener identificadas las alturas (las cotas sobre el nivel del mar). Quizás en Uruguay, un país casi plano, esto no parezca tener sentido, pero en otras partes del mundo, con valles y montañas para la viabilidad económica de la industria y negocio del ferrocarril, es de vital importancia la cartografía y topografía, a efectos de evaluar curvas y pendientes que obligan a frenar o acelerar la formación del ferrocarril.

1894 - El Cero Wharton

Un mojón en el interior del edificio del Cabildo de Montevideo, colocado en el año 1894 por el Capitán Wharton (Oficial de la Armada Británica, Capitán del buque HMS Sylvia 10), es la referencia empleada a partir del Cero Wharton, 23,88 metros por debajo del marcador colocado en el vestíbulo del edificio. Aún hoy es referencia de alturas y niveles geodésicos[2] en el Uruguay, para el campo de la topografía, geografía, derecho civil y derecho administrativo.

El cero Wharton fue empleado en las obras del Puerto de Montevideo, y es empleado por el servicio de SOHMA de la Armada Nacional en todas las costas marinas y fluviales (Servicio de Oceanografía, Hidrografía y Meteorología de la Armada).

La referencia original de Wharton, fue la cornisa del malecón frente a la Capitanía del Puerto de Montevideo, lugar en que el mismo Wharton en persona había fijado su valor. En 1885 la Comisión de Estudios del Puerto de Montevideo, encarga a Don Juan Monteverde y al ingeniero Antonio R. Benvenuto, el levantamiento topográfico de la costa del Río de la Plata, desde el Dique Cibils (luego Dique Nacional) hasta Punta Gorda. La precisión del levantamiento fue de 5 mm, realizado en 5 poligonales; 1ra poligonal parcial; Costa a Estación Central de Ferrocarril, al oeste al portón del viejo y demolido Templo Inglés, con cierre de 3 cm (error acumulado). 2da poligonal parcial; del portón a un punto en calle Salto, con cierre de 2,5 cm (los errores acumulados).

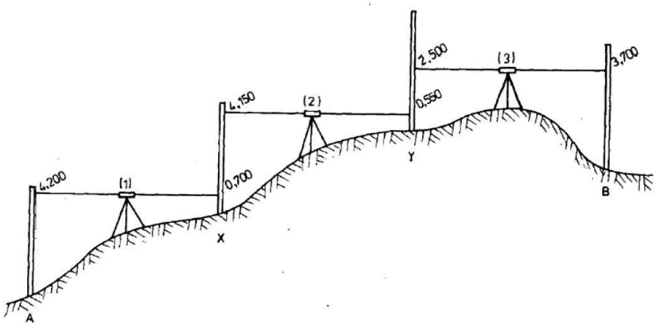


Fig. 5. Nivelación compuesta.

[2] La geodesia, es la ciencia geométrica, la ingeniería que tiene en cuenta que el planeta tierra es una esfera (o casi), y no un plano.

1888 - Puente Ferroviario sobre el Rio Negro

Dice el libro de Pedro Armúa: “Pero indudablemente, el hecho más saliente de todos los relatos de la gran inundación de 1888, es el que se refiere al momento en que el agua llegó a la estructura del puente ferroviario. Al alcanzar las vigas de hierro los ingleses del ferrocarril, contrataron hombres para que se establecieran sobre el puente en turnos que cubrían las 24 horas del día, con grandes horquillas, destinadas a hundir los troncos que arrastraba la corriente, y así hacerlos pasar por debajo de la estructura.

El problema peor era cuando se trataba de grandes árboles, cuyas ramas se atascaban entre las vigas de hierro, y a los que había que desgajar a golpes de hacha. El fin era evitar que los árboles formaran un dique, que por su volumen y la tremenda presión de la corriente pudiera derribar o quebrar la estructura del puente, que como se ha dicho, había sido librado al servicio hacia poco tiempo.

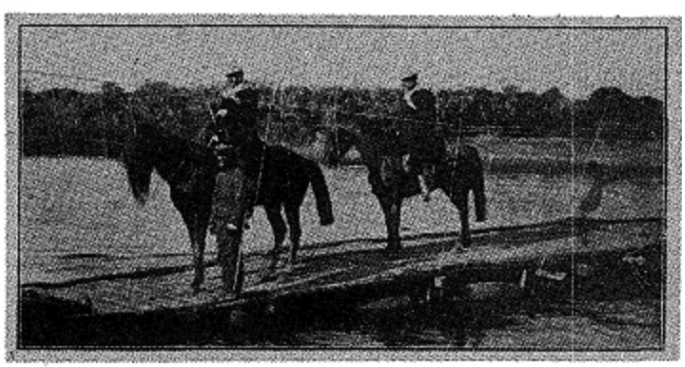
Como es lógico suponer, era una labor donde la vida del trabajador se jugaba en cada instante. Con solo pensar que para llegar al centro de la corriente, que era la zona donde era más probable el cruce de árboles, había que recorrer un largo trayecto de dos o tres centenares de metros caminando sobre tres angostas tablas, con el agua que llegaba a sobrepasar el nivel de los rieles hasta cuarenta centímetros, sin más protección que tomarse de las vigas de hierro de la estructura, tenía que dar pavor al más osado.

Pero los hombres de Paso de los Toros, haciendo honor a su fama de “hombres-toros”, no titubearon un instante en aceptar el riesgo, y durante los diez o doce días que el agua estuvo sobre el puente, hundieron troncos y otros efectos, contribuyendo con su esfuerzo y sacrificio a que el puente resistiera el embate del rio embravecido. La retribución por la tarea fue acorde con los riesgos corridos, pues se les pagó un jornal diario de una libra esterlina oro, jornal realmente fabuloso, que posiblemente nunca haya ganado un obrero uruguayo.”

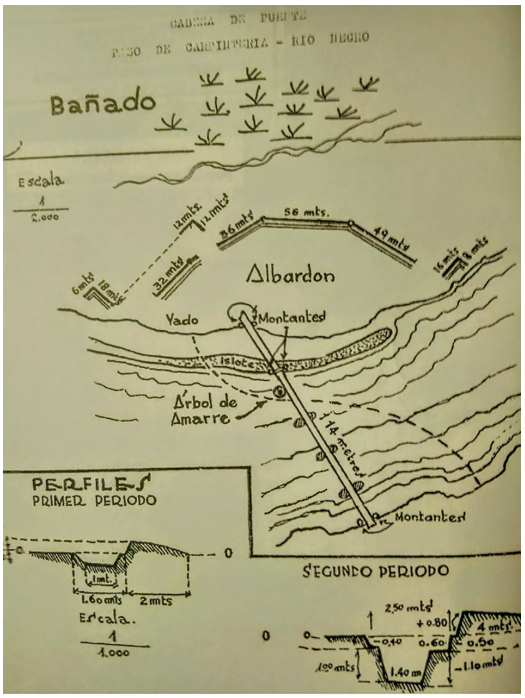
Pedro Armúa comenta también en su libro sobre la historia de Paso de los Toros, que las crecientes similares a la de 1888 fueron las de 1825 y 1959.

1903 - Presidente José Batlle y Ordóñez

En 1903 el Presidente José Batlle y Ordóñez contrató al ingeniero francés M. Armand, quien hizo navegable el río Ródano en Francia, para que estudiara detalladamente la posibilidad de hacer navegable el río Negro. Los estudios preveían la construcción de presas que aseguraran el nivel del agua en los períodos de sequía. Una de las zonas elegidas fue en las proximidades de la desembocadura del río Tacuarembó.



Aparicio Saravia, Abel Sierra y José Francisco Saravia, sobre puente flotante en el Río Negro



Puente Flotante sobre PASO DE CARPINTERIA
Revolucion de 1904 (Aparicio Saravia)

1904 - La Revolución de Aparicio

En la guerra civil de 1904, revolución del caudillo blanco Aparicio Saravia contra el gobierno del colorado Don (Pepe) Batlle y Ordóñez, era necesarios contar con puentes sobre el Río Negro para movilizar las tropas, de uno y otro bando.

En el bando revolucionario, esta tarea fue encargada a Carmelo L. Cabrera, ingeniero agrimensor oriundo de Canelones, y ex senador de la República, que participó en la revolución anterior de 1897. En 1904 Cabrera era Jefe Político del Departamento de Rivera, y en la revolución de 1904 integra el ejército de Aparicio Saravia con el grado de Coronel, segundo Jefe y Jefe de la División N°13.

En los comienzos de la revolución el grueso del ejército de Saravia, se encuentra al Sur del Río Negro, en lucha con el ejército del gobierno del Gral. Justino Muniz. El 14 de enero Muniz derrota a Saravia en Mansavillagra, primera gran batalla de la revolución. El ejército de Saravia debe replegarse hacia el Norte, hasta recibir armamento de apoyo desde Buenos Aires por parte de la Junta de Guerra y miembros del Directorio exiliados en esta ciudad.

Tres puentes flotantes sobre el Río Negro

Durante la revolución de 1904, se construyen tres puentes flotantes por los que las fuerzas de Saravia cruzaron el Río Negro. Para eso se asesoró con lectura en manuales de fortificación y puentes militares extranjeros. La necesidad de cruzar las caballerías de Saravia, y hasta 3000 hombres a caballo, a un lado y otro del Río Negro. La construcción de los puentes sobre el Río Negro por Carmelo Cabrera se dio en tres puntos estratégicos: 1er puente en el “Paso de Carpintería”, 2do puente en el “Paso de Mazangano”, 3er puente en “Picada de Osorio” o “Puerto Osorio”.

El Coronel Enciso

La guerra o revolución de 1904, encontró al ejército del gobierno sin preparación alguna para cruzar el Río Negro. El Arma de Ingenieros no existía aún, para eso contrató ingenieros civiles e idóneos, y con el Coronel Enciso a cargo, logra construir un puente de emergencia al servicio del ejército del Norte, en reemplazo del existente puente ferroviario en Paso de los Toros, volado por las fuerzas revolucionarias.

1904 - Ingeniero Víctor Sudriers

Víctor Sudriers, ingeniero uruguayo en puentes y caminos, es enviado a reparar el puente en Paso de los Toros, y realizar un levantamiento para construir un puente el Río Negro, en “Picada de los Ladrones”.

En los avatares del río, el cauce normal y creciente, Soudriers avizora el posible aprovechamiento hidroeléctrico del Río Negro para generar energía eléctrica, y así comienza la obra del Río Negro, que ya hemos desarrollado en nuestros trabajos anteriores.

El ejército del Sur construye dos puentes de emergencia en abril y setiembre de 1904, en Paso de Carpintería, obra a cargo del Capitán y Geógrafo José Chiappara, el Capitán de 5to de Infantería y estudiante de ingeniería de Puentes y Caminos, Jaime F. Bravo, y el Teniente del Grupo de Ametralladoras y estudiante de arquitectura, Alfredo R. Campos.

1906 - Oficina de Navegación

En 1906 se instala en Santa Isabel, actualmente Paso de los Toros, la primera “Oficina de Navegación de los Ríos del Interior”, dependiente del Ministerio de Fomento (actual Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Uruguay), la cual tendrá particular relevancia para el posterior levantamiento de toda la información de hidrometría (escalas, aforos, perfiles) necesarios para la posterior construcción de la represa de Rincón del Bonete.

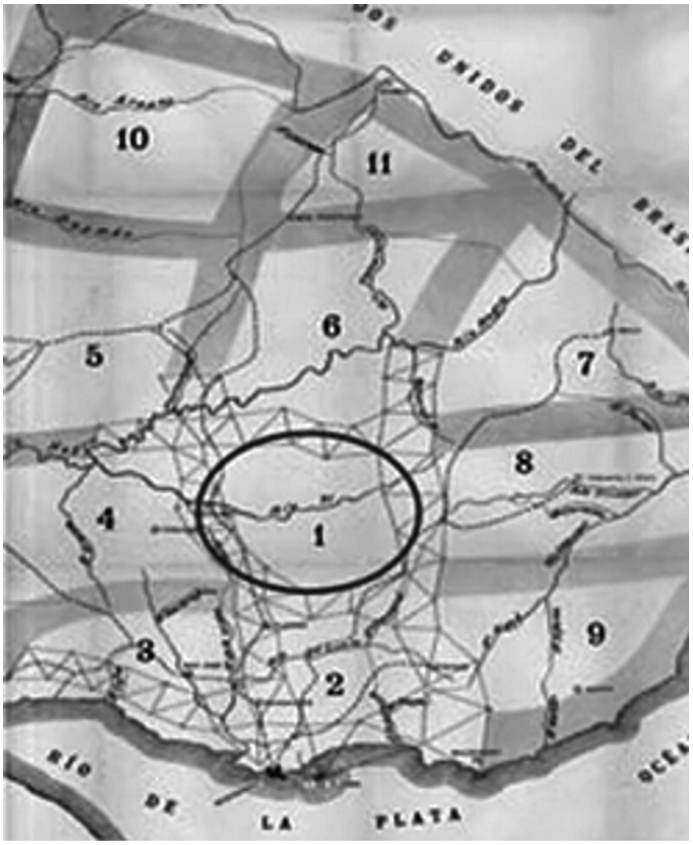
A efectos de hacer efectiva la navegación interior, en 1906 el Ministro de Fomento, ingeniero Juan Capurro, ordena la construcción de tres vapores cargueros a la firma inglesa Harrow & Co., a un precio de 2.140 libras cada uno. Posteriormente, se ordenan otros dos vapores de pasajeros a un costo de 2.700 libras cada uno. Los vapores son nombrados “Paz”, “Orden”, “Libertad”, “Progreso” y “Libertad”.

Oficina de Navegación del Interior Paso de los Toros

La Oficina de Navegación disponía de los nuevos vapores fluviales de gran manga náutica y escaso puntal, lo que permitía navegar con pasajeros desde “Paso Ramírez” hasta Mercedes (Uruguay) y a Montevideo a través del Río Uruguay y el Río de la Plata. En 1906 comienzan los trabajos de relevamiento topográfico, altimetría y planimetría del Río Negro, e instalándose escalas de alturas en diversos puntos, las cuales eran leídas y registradas diariamente. La nivelación y planimetría del río fue ejecutada por el ingeniero Alejandro Rodríguez, de la Dirección de Hidrografía. Así en mojones y cartas de hidrografía van identificando los quilómetros, contados a partir de su desembocadura, y cotas en los distintos mojones, en los parajes del Río Negro.

1909 - Mapas Náuticos del Río Negro

La Dirección de Hidrografía (actual Dirección Nacional de Hidrografía) fue creada a partir de la Oficina de Navegación de los Ríos del Interior. Se iniciaba así el desarrollo de la navegación interior en el Uruguay como actividad fundamental en el sistema de transporte de la época. Cabe recordar que en 1906 no existían carreteras y el sistema ferroviario recién estaba en sus inicios, por lo que el transporte fluvial tanto de carga como de pasajeros, constituía el medio más idóneo para el transporte de la época. Desde 1909 en adelante la Dirección de Hidrografía comienza la elaboración de mapas con la topografía y altimetría del Río Negro, se instalan escalas para indicar la altura de las aguas, a partir de mojones de referencia, instalados por el Servicio Geográfico Militar, y referidos al cero de Montevideo (Cero Wharton).



Datum Vertical 1908

1910 - Datum vertical del Río Negro

Entre 1910 y 1920 aproximadamente el ingeniero Alejandro Rodríguez, trabajando para el Servicio Geográfico Militar, en una tarea de gran alcance, realiza un levantamiento del Río Negro para estudiar la posibilidad de aprovechamiento de los recursos hidráulicos para producir energía eléctrica. En forma paralela el coronel de artillería francés y geodesta, especialista en geodesia, Paul Gros llega a Uruguay, y trabajando para el SGM (Servicio Geográfico Militar), comienza la triangulación del departamento de Durazno.

Este primer datum del Río Negro, determinaría luego lo que actualmente se denomina Cero Bonete, al construirse la Presa del Río Negro (Rincón del Bonete) referenciando sus cotas verticales contra el cero oficial de Montevideo de principios de siglo, el cual presenta una diferencia de -0,61 m respecto al actual cero +0,00 m oficial actual.

En forma paralela el coronel de artillería francés y geodesta (especialista en geodesia), Paul Gros llega a Uruguay, y trabajando para el Servicio Geográfico Militar, comienza la triangulación del departamento de Durazno, al norte y al sur.

Historia de IGM Instituto Geográfico Militar (antes SMG)

Copiamos fielmente de la página oficial del IGM (http://www.igm.gub.uy/historia/) la reseña histórica tal está allí publicada, desde 1831 hasta la obra del Río Negro;

- En 1831 se crea la Comisión Topográfica.
- El 3 de setiembre de 1892 la Ley Nro. 2204 asigna al Departamento Nacional de Ingenieros la tarea de realizar la Carta Geográfica del país.
- En 1903 el agrimensor Murmester comienza a trabajar sobre la Carta de Estado Mayor, basado en relevamientos en el terreno.
- En 1905 la Tercera División del Estado Mayor del Ejército, bajo el mando del Sargento Mayor Don Silvestre Mato, continua la confección de la Carta de Estado Mayor, la primera de ellas publicada en 1908. Para la dirección de las operaciones geodésicas se contrató al Capitán de Artillería del Ejército Francés Don Pablo Gros (Paul Gros).
- En 1913 la Ley Nro. 4334 dispone la creación del Servicio Geográfico Militar repartición anexa al Estado Mayor, con el propósito de la realización de la Carta Topográfica plani-altimétrica de la República Oriental del Uruguay.
- En 1918 se le asigna al SGM como misión la Triangulación del Río Uruguay.
- En 1920 el SGM publica las nueve hojas o cartas a escala 1:20.000 que componen el levantamiento de la ciudad de Montevideo.
- En 1929 la Comisión Nacional de Estudios Hidroeléctricos dispone la prosecución de los estudios para la represa en el km 393 del Río Negro, en el paraje Rincón del Bonete.

- En 1943 el SGM ya contaba con 27 cartas policromáticas (a color) impresas.
- También en 1943, como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, en el marco del Plan de Defensa Continental, la Fuerza Aérea de los Estados Unidos toma fotografías de todo nuestro territorio. Se realizó una Carta Geográfica a escala 1:500.000. En 1942 el Canciller, Ministro de Relaciones Exteriores y también de Defensa Alberto Guani Carrara, firmó el Decreto que habilitó los sobrevuelos (overflights) sobre territorio nacional de aviones de los EEUU.

1937 - Mojones de Obra N°1 y N°2

La RIONE contaba con una Sección Expropiaciones, y Sub Sección Topografía, la cual se ocupaba de los planos y esquemas de curvas de nivel de la población y terrenos a expropiar para la formación del futuro lago artificial. En el plano/croquis de triangulación topográfica N°158, del 14 de setiembre de 1937, de la CONSAL (Consorcio Alemán) se indican dos mojones de referencia iniciales; N°1 en la margen derecha cota +85,04 m, y N°2 en la margen izquierda cota +83,72 m, ambos determinaban el eje del dique de la represa.

Según el plano de nivelación N°5 de la Brigada N°1 (nivelación efectuada por Nicola, Gómez, Gónzalez y Raúl Presto), la cota +85,04 m del mojón N°1 de la RIONE y CONSAL, se determinó a partir del mojón de cota +85,684 m ubicado en la entrada de la población.

1944 - Llenado del Lago de Rincón del Bonete

El periódico EL BIEN PÚBLICO del viernes 10 de noviembre de 1944 publicaba "EL CIERRE DE LAS COMPUERTAS DE LA REPRESA DEL RÍO NEGRO"; el Presidente Juan José Amézaga dio cuenta de la entrevista con los representantes de la RIONE, a saber ingenieros Terra Arocena y Luis Giorgi, con los informes técnicos, el estado de las expropiaciones de las tierras a inundar. El Consejo resolvió por unanimidad autorizar el cierre de las compuertas. De este modo en los meses subsiguientes se fue elevando el nivel del lago de Rincón del Bonete, con objetivo final la cota +80,00m, hasta donde se habían realizado las expropiaciones.

Los peces en el Río Negro

Con el llenado del lago, uno de los impactos ambientales de la obra del Río Negro, se dio en los peces nativos. La represa interrumpió la migración de la boga, el surubí y el patí, entre otros. Como consecuencia de la eutrofización, el bagre negro aumentó en índice de condición, y el número y talla del pejerrey y la tararira.

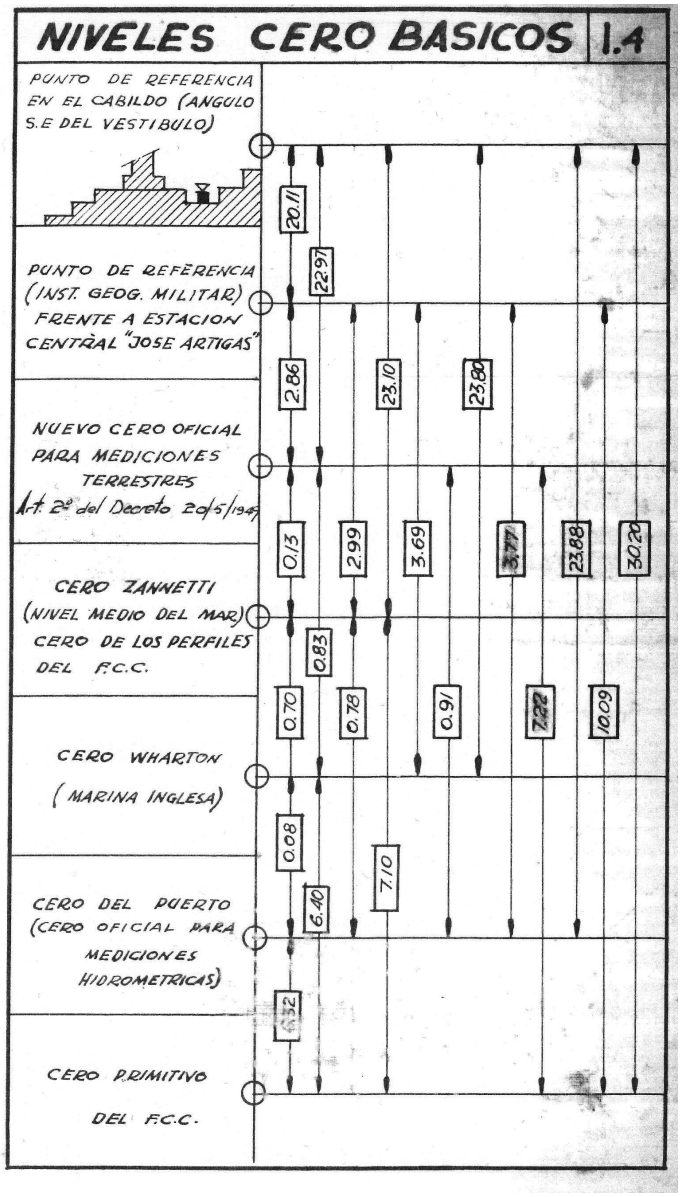
1947 - El fin de la imprecisión

La diferencia entre el cero Warthon (Hidrografía) y el Cero Zanetti (Ferrocarriles), lleva implícita una incertidumbre o falta de precisión, que se hace necesario subsanar. En 1947 el ingeniero José L. Buzzetti de la Dirección de Hidrografía, eleva una nota al Ministerio de Obras Públicas explayando la situación, y reclamando un "Cero Oficial" (+0,00m), que se concreta en el Decreto del Poder Ejecutivo del 20/V/49.

El texto completo de esta historia se encuentra en la revista de AGRIMENSURA Año X, de octubre de 1948, N°12.

1949 - "Cero Oficial"

El Cero Wharton (23,88 metros por debajo del mismo), es aún hoy referencia histórica de alturas y niveles geodésicos en el Uruguay. A partir del mismo se determinan los otros ceros empleados en el país; el Cero Oficial de 1949 (+0,91 m sobre el Cero Wharton o Cero SOHMA), el Cero Zanetti (+0,755 m).



En Paso de los Toros el punto de referencia es un punto fijo del Servicio Geográfico Militar en el pilar derecho del frente de la Iglesia de la Paso de los Toros, P.F. 1.08.025 cota +67,359 m (Cero Oficial, Ley de 1949).

En Rincón del Bonete los puntos de referencia son los mojones SOHMA. El mojón SOHMA N°2 ubicado junto a la estación meteorológica, cota +87,592 m (Cero Bonete) o el mojón RB3 cerca de la garita policial, cota +86,639 m (Cero Bonete) , resultando que el "Cero Bonete" está a -0,612 m respecto del Cero Oficial (diferencia de -0,612 en la nivelación de 1984, anteriormente se consideraba -0,66 m).

1959 - La creciente y evacuación

En la creciente de 1959, recordada por la evacuación de la ciudad de Paso de los Toros, ante la duda que planteaba la estabilidad de la obra civil del dique de la represa Dr. Gabriel Terra (Rincón del Bonete), las cotas alcanzadas fueron la información clave. No nos extenderemos ya que es un tema con abundante literatura.

El Puente del Ferrocarril en 1959

La cota de la cabeza de los rieles en el puente del ferrocarril es de +62,43 m, y el agua en 1959 llegó hasta la cota +65,93 m en el mismo, +3,20 m por encima del nivel alcanzado en la anterior creciente de 1888. En la ciudad de Paso de los Toros, el agua llegó al centro de la ciudad; la vereda del antiguo cine Artigas, la Barraca Flores en la Calle Berruti. En la calle Sarandí el agua cubrió la cuadra entre Rivera y General Artigas. Cerca de la plaza, el agua llegó por la calle Dr. Toribio Olaso hasta Florencio Sánchez; y por la calle Zorrilla de San Martín, pasó la calle Florencio Sánchez, hasta llegar frente al salón de actos del Colegio de Hermanas.

1984 - Nivelación de Eduardo Lagarmilla

En el Memorandum GSH-DIPE N°364/84, por el Ingeniero Agrimensor Eduardo Lagarmilla, del 29 de octubre de 1984, se mencionan los mojones de SGM (Servicio Geográfico Militar), RB3 cota +86,639 m (Cero Oficial de 1949), ubicado en la entrada de la población, y el mojón SOHMA N°2 cota +87,592 m (Cero Bonete) cota +86,980 m (Cero Oficial de 1949), ubicado junto a la actual estación meteorológica, y torres de líneas de 150 KV a Bonete-B y actual línea a Tacuarembó. Referenciando la cota del mojón RB3 con el Cero Bonete da 86,639 m+0,612 m = 87,251 m.

El Cero Bonete originalmente se ubicaba 0,25 m sobre el Cero Wharton, pero luego de las nivelaciones de 1984 se determinó que esta 0,298 m por encima.

Mojones RB3 del SGM y 3 mojones del SOHMA

No tenemos información, ni fechas de estos trabajos por el SMG y el SOHMA, que permita dejar registrado en este artículo, cuándo y quién instaló los 3 mojones SOHMA existentes, mojón RB3 original y nuevo, mencionado en el memorándum 364/84.

Mojón SOHMA en Rincón del Bonete

Estación de tren en PASO DE LOS TOROS +66,23 metros sobre el Nivel del Mar (CERO ZANETTI)

Es evidente la diferencia de nivel de 2 metros entre el mojón RB3 y el mojón original cota +85,684 de la RIONE/ CONSAL Esto se explica por la re-construcción del terraplén luego de las inundaciones de 1959, dado que el mojón original se perdió bajo tierra, y fue instalado uno nuevo.

Son instalados los primeros mojones y escalas en las márgenes del río. Los mojones son puntos topográficos que registran la cota o altitud respecto al cero del Puerto de Montevideo (en un mismo plano horizontal geodésico). Las escalas son reglas verticales que miden la altura de las aguas en condiciones normales o durante crecidas, respecto de un cero local, que puede ser el lecho del río o arroyo.

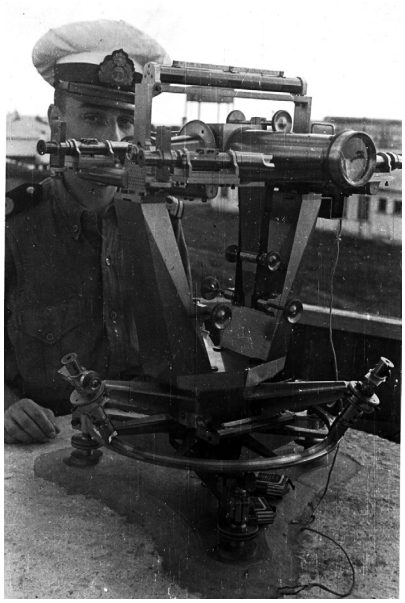
Cero Zanetti - Cero Wharton – Cero Oficial

A modo de resumen, podemos decir que en Uruguay coexisten cuatro definiciones del cero a nivel del mar, en Montevideo;

- el ***"Cero Oficial"*** (+0,00m) Decreto del Poder Ejecutivo del 20/V/49, es empleado en la cartografía del Servicio Geográfico Militar (SGM), y la obra de las represas de Salto Grande, Baygorria y Palmar,
- el ***"Cero Zanetti"*** (-0,210m) establecido por el ingeniero Juan B. Zanetti y los ingenieros del Ferrocarril Central en 1887, en las obras de las líneas férreas del Uruguay, en cumplimiento de la Ley de Ferrocarriels del año 1884. Ubicado en un punto cercano al Cubo del Sur, punto P.R. (citado en el documento de Bianchi).
- el ***"Cero Wharton"*** o "Cero SOHMA" (-0,910m), ubicado 23,88 metros por debajo del mojón en el Cabildo de Montevideo. Fue empleado en las obras del Puerto de Montevideo, y es empleado por el servicio de SOHMA de la Armada Nacional en todas las costas marinas y fluviales (Servicio de Oceanografía, Hidrografía y Meteorología de la Armada). Aún es el cero vigente para el denominado "Código de Aguas" de 1992.
- el ***"Cero Bonete"*** un 4to Cero. Se podría decir que el "Cero Bonete" (-0,61m), se origina en los errores acumulados en las poligonales en el levantamiento topográfico de comienzos del siglo pasado por el SGM, del orden de centímetros sin salir de Montevideo, ya nos dan una idea de cómo se expande o amplificaría el error o diferencias acumuladas al viajar 250 km desde Montevideo hasta la obra del Río Negro (Rincón del Bonete).

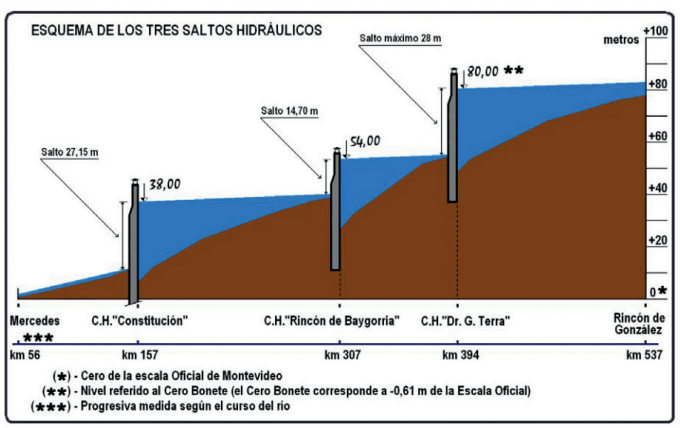
Lo que podría ser el símbolo del CERO BONETE: el mojón base de medición topografica, ubicada en la playa lado Duranzo o Este de Rincón del Bonete

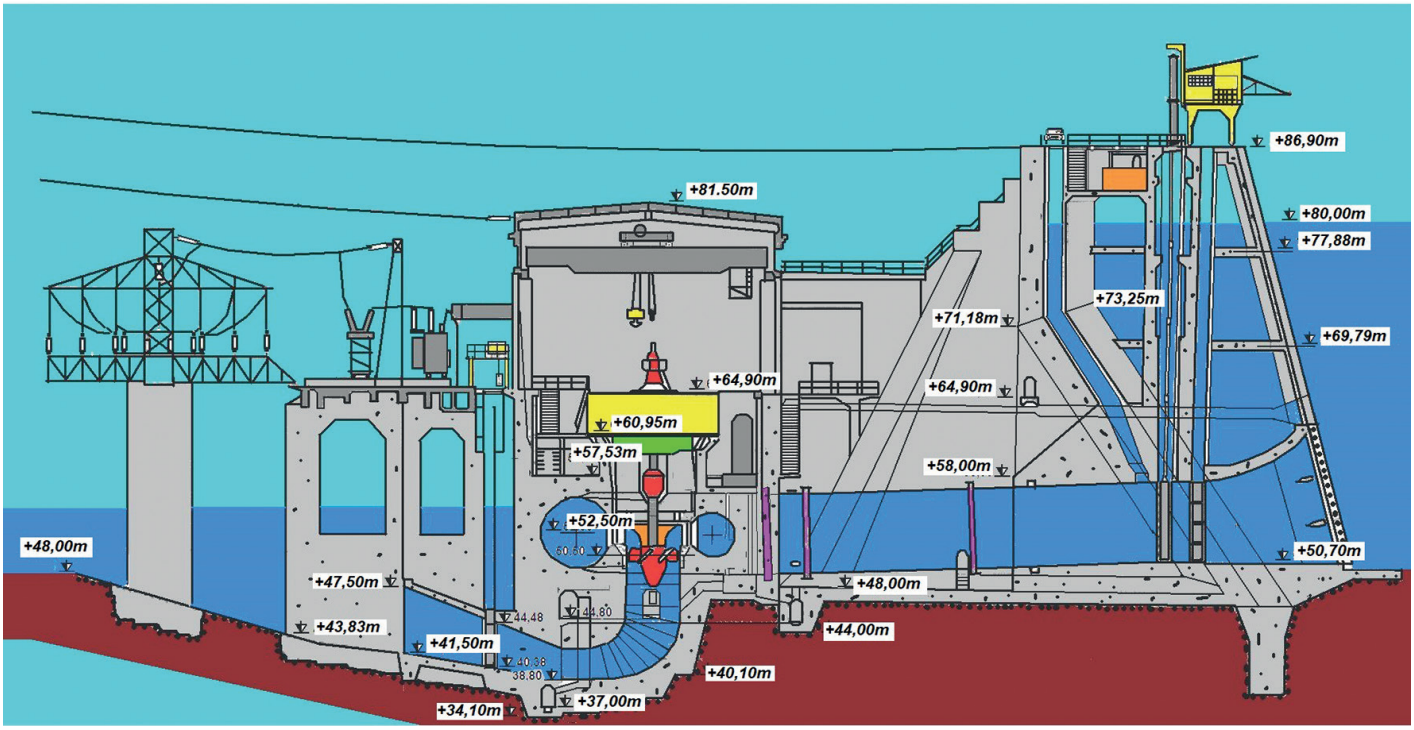
Observador Alf. de Navío Carlos Filippini con teodolito Trouyhton (Troughton) 60 aumentos, con nivel de caballete de 1" de sensibilidad.



1993, La renovación Dr. Gabriel Terra

En la obra de la renovación (1993-1997), al momento de instalar los nuevos limnímetros (medidores de nivel) de aguas arriba (el lago) y aguas abajo (el río). Las escalas "oficiales" existentes en el lago, tenían una resolución de 10 cm, y los nuevos equipos y la señal de nivel enviada al Despacho de Cargas tenía una resolución de 1 cm, con lo cual el ajuste de los nuevos equipos y su calibración final, no podría finalizar con un error menor a los 10 cm. Para salvar este problema, debíamos contar con algún punto de referencia en el dique, de cota conocida respecto del Cero Bonete, cosa que nadie parecía tener claro cómo resolver en ese momento. Como solución práctica y sencilla, se decidió calibrar los nuevos limnímetros contra el denominado "guascómetro" (cinta métrica con una luz accionada por contacto eléctrico con el agua) que emplea





aún hoy el personal de Operación de la Central, quienes tomaban como punto de referencia el borde superior del coronamiento del dique, en la zona misma donde se ubica el pozo del medidor de nivel.

En el año 2005, una falla interna del equipo de nivel electromecánico, nos hace tomar conciencia de la importancia de contar con una buena medida de nivel del lago. En consecuencia se instaló una segunda medida de nivel (piezoeléctrica) y se retoma el asunto de la calibración de ambos equipos contra el "Cero Bonete". Para ello se recurre al apoyo de los compañeros del SIPE (Subgerencia de Presas y Embalses), para mediante nivelación (con teodolito) establecer un punto fijo en el pozo de niveles, con cota conocida respecto al "Cero Bonete". Se instalan dos planchuelas de inox, con la cota estampada en la misma planchuela, (cota +86,80 m aguas arriba y cota +64,70 m aguas abajo), niveladas por el personal del SIPE, a partir del mojón N°2 del SOHMA, ubicado próximo a la estación meteorológica en la cabecera de la margen derecha del dique.

2019 - Medición de Niveles Redundante

Hoy por hoy, se cuenta con cuatro medidas de niveles. Un equipo electromecánico marca Hydrologic de Francia, que envía la medida a un display en Sala de Mando. Un segundo equipo de medida con un transductor piezométrico marca Siemens, que envía la señal a la RTU y de ahí a las pantallas del sistema SCADA en Sala de Mando, el sistema SGE (Sistema de Gestión de la Explotación) y el SCADA del Despacho de Carga en Melilla. Un tercer sistema de medida redundante, instalado en los nuevos reguladores de velocidad EMERSON OVATION (año 2017-2018) que permite cubrir un rango mayor al anterior, de forma de garantizar la operación de la electrónica de regulación en casos de crecientes o sequias extremas.

Cualquier error de medida es detectado inmediatamente por contraste entre el display de Sala de Mando y el dato en pantalla principal del SCADA por el personal de Operación, un error simultáneo de ambas medidas (algo prácticamente imposible), sería detectado por la medida semanal con el usualmente llamado "guascómetro".

FUENTES

BOLETÍN HISTORICO DEL EJÉRCITO, Nos. 279-282 de 1990, y Nos. 259-262 de 1978, República Oriental del Uruguay, Montevideo

"HISTORIA DEL S.G.M." (Servicio Geográfico Militar): http://www.sgm.gub.uy/index.php/institucion/historia

Memorándum de UTE GSH-DIPE N°346/84, por Ingeniero Agrimensor Eduardo Lagarmilla, 29 de octubre de 1984

"CIEN AÑOS DE GEODESIA EN EL URUGUAY", 25 junio 2008, Cnel. Ac. Yvho Acuña

"AGRIMENSURA", Publicación de la Asociación de Agrimensores del Uruguay, AÑO XIII, Montevideo, diciembre de 1950, N°14

HISTORIA DE PASO DE LOS TOROS, 1790-1930, Pedro Armúa Larraud, año 1981

"Cien años construyendo el país del futuro", Ministerio de Transporte y Obras Públicas, 1907-2007

Juan Pablo Thomasset
Central Hidroeléctrica Gabriel Terra

Felicitaciones

por la llegada de...

FRANCO
mamá y papá: Natalia Romeo
y Juan Ignacio Morosoli
20/12/2018

BÁSTIAN
mamá y papá: Laline Olivera
y Alex Calistro
23/3/2019

ÁMBAR
mamá y papá: Sofía y Bruno
abuelos: Silvana Marabote
y Hernán Castro
29/1/2019

ÍGOR
mamá y papá: Sheila Rosa
y Agustín Cóceres
6/2/2019

ISABELLA
mamá y papá: Natalia De Rogatis
y Nicolás Millot
abuela: Graciela Moreira
27/2/2019

JOAN
mamá y papá: Gabriela García
y Juan Vázquez
tío: Alan García
13/2/2019

LORENZO
mamá y papá: Katy y Matias
abuelos: Alexandra Dávila
y Miguel Centurión
12/4/2019

KIARA
mamá y papá: Jessica Cabrera
y Matias Almada
4/3/2019

BRUNA
mamá y papá: Ángela Tejera
y Renato Moraes
27/12/2018

RENZO
mamá y papá: Carla Tajes
y Nicolás Dupaso
tía abuela: Shirley Dupaso
21/10/2018

MARTINA
mamá y papá: Mariana Viche
y Roberto Techera
23/8/2018

BRUNO Y LUCIANO
mamá y papá: Victoria y Pablo
abuela: Lilián Denis
17/5/2019

ORIANA
mamá y papá: Estefanía
y Sebastián Barbé
2/4/19

NOAH Y CIRO
mamá y papá: Florencia
y Sebastián
abuela: Adriana Montero
2/4/2019

BASTIAN
mamá y papá: Dahiana y Gustavo Piriz
abuelos: Andrés Piriz
y Adriana García
18/1/2018

REGGINA
mamá y papá: Ale y Nacho
abuela: Mary Valls
2/5/2019

SIMONA
mamá y papá: Victoria y Bruno
abuela: Alejandra Pola
16/3/2019

JUAN MARTÍN
mamá y papá: María Eugenia Arbolito
y Diego Andino
7/4/2019

El Revoltijo

Presentaciones

"Hola a todos! soy **Micaela** y les quiero presentar a mi hermanita **Martina.**
Les cuento que hace mucho tiempo estaba esperando que mis papis me dieran la dicha de tener un/a hermano/a, tanto insistí que se me dio. Acompañé a mi mamá a todas las eco ya que me encantaba verla, yo elegí cada una de sus cosas, todo era y es emocionante para mí.. Desde el momento que nos vimos nos conectamos como hermanas, amigas y cómplices de juegos. Me encanta estar con ella, cuidarla, alimentarla y hacer monerías para que se ría sin parar.

A mis papis los tenemos enamorados con todas nuestras ocurrencias…"

Hijos de Mariana Vilche y Roberto Techera

¡Felicitaciones!

Facundo de 5 años nos presenta a su hermano **Franco** Los papis, Natalia Romeo y Juan Ignacio Morosoli.

¡Felicitaciones!

Bruna de 6 meses presenta a su hermana **Paloma**, de 2 años y medio. Hijas de Ángela Tejera y Renato Moraes.

¡Felicitaciones!

Simona de 3 meses y su hermana **Roma** de 4 años. Nieta de Alejandra Pola

¡Divinas las dos!

Palmar... un oasis por el HUM...

Palmar… naciste por las necesidades del futuro, te fuiste construyendo con miles de laboriosas manos, cual gigante hormiguero, el río que corría raudamente se prestó dócilmente para ayudar las manos del artesano.

La agresividad del terreno dio paso a otro bello escenario de blancas arenas y un paisaje renovado.

Palmar, forjaste una cuna de historias de ricos y hermosos personajes, creaste amigos, familias, vivencias…

Por tus calles quedó grabado el recuerdo del CHUECO, con sus vacas lecheras, sus hermosas rimas poéticas y su amor por Peñarol, también se fueron el FLACO ZERBONI o EL TATA PILÓN, MEDINA, EL NACHO, GONZALITO, el CHOPI …y tantos otros que, a su manera fueron parte de una rica historia, que hoy otros tratamos de mantener y proyectar.

Palmar… sos cuna del DORADO, que nos proyecta por el país y la región, sos emblema de tranquilidad, belleza natural y la calidez de su gente… sos pasado, presente y futuro, sos blancas palomitas que recorren alegremente tu querida escuelita… sos la esperanza en esos jóvenes que pautan sus tiempos liceales.

Palmar, sos río, sos lago, sos rivera del largo RÍO HUM… sos un rico sentimiento para quienes nos despertamos con el canto de los pájaros y el aroma dulce del agua…

PALMAR… sos el oasis de mis sueños más queridos…

Fotos y texto: Enrique Sosa
Trasmisión Palmar
Recopilación: Andrea Sosa

La foto

Amanecer en Punta del Tigre
Foto de: Sebastián Rodríguez Valle
Dep. Mantenimiento Mecánico Punta del Tigre

¡Espectacular!

Querida Mujer

Eres la creación más preciada de Dios.

Eres la luz de cada mañana.

Eres hermosa a pesar de las luchas, de las canas, de tus inseguridades.

Eres más que un complemento.

Eres un ser lleno de amor puro para dar; por eso tienes la capacidad de acunar.

De dar amor a tus hijos y lo que te rodea.

Una mujer llena de valentía, convicciones, sueños cumplidos y otros anhelos.

Ser mujer no es solo traer los hijos 9 meses en el vientre.

Ser mujer va más allá de ser madre…

Ser mujer es toda una aventura.

En un mundo lleno de reglas y responsabilidades.

Es dar todo por nuestras ideas.

Siempre intentamos ver que dejamos a los demás con nuestros logros; ya que andamos pendientes de nuestro legado que dejaremos a futuras mujeres y a quienes nos rodean.

Somos más que luchadoras…

Julia Irene Hernández
G. S Asuntos Legales

Sociales

Despedidas

Roxane Mirza

A comienzos de la década del 80, llega a UTE esta universitaria nacida en Egipto para dar comienzo así a una larga etapa de trabajo y dedicación, tanto a nivel profesional como personal.

Más conocida como Rox, como firmaba sus correos, esta gran compañera supo ganarse el respeto y cariño de quienes se cruzaron con ella; y no solo por su capacidad profesional sino y sobre todo por su manera tierna y dulce de relacionarse, siempre abierta a escuchar y dar una mano a quien se la solicitara. Sin dudas, una MUJER como pocas.

Desde 1992 en la Gerencia de Mercado, se transformó en una referente de Comercial dentro y fuera de la empresa. Para quienes trabajamos tantos años con ella, qué decir: amiga, compañera, confidente, madre, hermana, ¡INOLVIDABLE Y MUY QUERIDA!

Tanto así, que decidimos sorprenderla con una despedida en su lugar preferido para ser agasajada, AUTE. Entre abrazos, risas, lágrimas, tragos, baile y murga, disfrutamos de una noche espectacular de compartir desde el corazón con seres maravillosos.

Gracias Rox por todo el cariño que nos diste!!! Que disfrutes muuchooo tus merecidas vacaciones largas y puedas realizar todo lo que te haga feliz.

¡Te queremos JEFA de la vida!

Susana Ríos

¡Y llegó el día!

Me retiro de la empresa, no sin antes agradecer todo lo que he aprendido en estos 40 años de trabajo. Con buenas y malas, pero siempre tratando de dar lo mejor. No puedo dejar pasar el primer día que empecé, en pleno temporal en Mercedes y Paraguay en la unidad "Reclamos de luz". Se formó un lindo grupo humano.

Luego vino el gran cambio. Entre reestructuras y locales, Telegestiones empieza la atención telefónica. Fue una etapa de superación total. Valió la pena el cambio; el contacto más directo con el cliente posibilitó conocer otras realidades.

Nacieron mis hijas y con el correr de los meses el cambio nuevamente: para la Oficina Comercial. Volví al punto de partida. Pasan los años y una nueva oficina "Relaciones con la comunidad" ofrecía nuevas alternativas y nuevos aprendizajes. Adhiero a esa oportunidad donde el cometido fue el contacto con el cliente en el punto del país que se encontrara. Después de años se cierra la oficina. Un nuevo cambio (y siempre pensando que era el último) para la oficina de Atención Social donde el drama de los asentamientos, era una constante día a día. Otras realidades, más crudas, que nunca había experimentado.

No fue fácil, pero con la ayuda de los compañeros, un grupo humano lindo, en el cual no faltaban las bromas para comenzar el día y poder sobrellevar en aquel momento, la difícil tarea de la regularización de los asentamientos. También se trabajó en la realización de un censo, ya que se tenía muy poca información de cantidad de habitantes.

Después de 5 años solicité el cambio a un nuevo sector: Medicina Laboral, donde entendí podría continuar ayudando, ya que los clientes son los compañeros de años de trabajo. En resumen esa fue mi última escala en la empresa.

Pasaron los años: con sus altos y bajos, compañeras que se fueron por enfermedad y que no podes dar crédito ya que trabajaron contigo. También aprendés; por ejemplo lo que es un archivo médico, lo que es una certificación, conocés lo que es un código de enfermedad, conocés lo que es el secreto profesional.

Se fue acumulando sapiencia y madurez, , y otros compañeros pasaron a retiro. La realidad es que quería terminar mis años en Medicina Laboral y el destino me lo concedió.

Nuevos vientos aparecen, y entendés que es hora de partir, una familia espera y la llegada de los nietos hace que tu vida siga teniendo sentido. En fin, me retiro con el deber cumplido.

A todos quienes me conocieron, decirles mil gracias por permitirme trabajar y acompañarme, a los amigos que hice nos encontraremos, y al resto de los compañeros fue un gusto conocerlos.

A la empresa gracias por todo lo aprendido, seguro me servirá en una nueva etapa.

Mil gracias a todos.

Susana Ríos
Administrativa Medicina Laboral

Estela "La Nona" Martínez

Así nos despedimos de esta compañera incondicional de muchos años, divertida y amiga.

Todos felices por vos, Nonita, que estás disfrutando de esta nueva etapa a full.

Aprovechamos a contarles a todos que con el dinero del colectivo, cambió la computadora.

Ahora que tenés tiempo porque estás jubilada, aprovechá a estar conectada a las redes sociales.

¡Por acá te extrañamos un montón, te queremos, NONI!

Compañeros/as de Financiera

Ana Paladino

La compañera Ana Paladino Técnica Empleo se jubiló y le hicimos una pequeña despedida.
Le deseamos mucha felicidad para esta nueva etapa.

Compañeros/as Departamento Empleo

Agradecimiento

Aníbal Álvarez

El 12 de enero del 2012 entramos 12 compañeros y compañeras a la UTE en Montevideo.

Años han pasado, y el pasado 4 de junio de 2019 se cumplió un año que tengo el privilegio y la alegría, de estar trabajando en La Paloma.

Agradecer a todos los que lo hicieron posible.

¡Lo mejor está por venir!

Aníbal Álvarez
Of. Com. La Paloma